

FACULDADE LATINO-AMERICANA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO

JANYA APARECIDA DE PAULA COSTA

**VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES: O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE
DE TRABALHO DE UMA EMPRESA PÚBLICA DO ESTADO DE MINAS
GERAIS**

BELO HORIZONTE

2021

Janya Aparecida de Paula Costa

**VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES: O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE
DE TRABALHO DE UMA EMPRESA PÚBLICA DO ESTADO DE MINAS
GERAIS**

**Dissertação apresentada ao curso Maestría,
Estado, Gobierno y Políticas Públicas da
Faculdade Latino-Americana de Ciências
Sociais e Fundação Perseu Abramo, como
parte dos requisitos necessários à obtenção do
título de Magister em Estado, Gobierno y
Políticas Públicas.**

**Orientadora: Profa. Dra. Renata Faleiros
Camargo Moreno**

Belo Horizonte

2021

Ficha Catalográfica

COSTA, Janya Aparecida de Paula

Violência contra mulheres: o assédio sexual no ambiente de trabalho de uma empresa pública do Estado de Minas Gerais / Janya Aparecida de Paula Costa. Belo Horizonte: FLACSO/FPA, 2021.

Quantidade de folhas: f126

Dissertação (Magíster en Estado, Gobierno y Políticas Públicas), Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, Fundação Perseu Abramo, Maestría Estado, Gobierno y Políticas Públicas, ano.

Orientadora: Profa. Dra. Renata Faleiros Camargo Moreno

Janya Aparecida de Paula Costa

**VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES: o assédio sexual no ambiente de trabalho de
uma empresa pública do Estado de Minas Gerais**

**Dissertação apresentada ao curso Maestría Estado, Gobierno y Políticas Públicas,
Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, Fundação Perseu Abramo, como
parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Magíster em Estado,
Gobierno y Políticas Públicas.**

Aprovada em:

Profa. Dra. Renata Faleiros Camargo Moreno
FLACSO Brasil/FPA

Ma. Táli Pires de Almeida
FLACSO Brasil/FPA

Profa. Dra. Mariana Luciano Afonso
Convidada

DEDICATÓRIA

À minha mãe, mulher amada, que mesmo sem conhecer conceitos como patriarcado, feminismo e capitalismo, sempre me ensinou que as mulheres não devem se submeter, nem aceitar, nenhum tipo de violência.

AGRADECIMENTOS

À Deus, acima de tudo, por me levantar nos momentos mais difíceis, e me dizer que eu consigo.

Aos meus irmãos, Cândida, Carlos e Júlia, que sempre acreditam na minha capacidade, e me fazem ter a certeza de que não existe nada mais importante que a família

Ao meu companheiro, Emanuel, por me incentivar nesse percurso.

À minha orientadora, Profa. Dra. Renata Moreno, por me escolher, por acreditar no meu trabalho e por não me deixar desistir, mesmo quando eu queria muito.

Aos meus filhos, Pablo e Mariana. Continua sendo por vocês, meus filhos, que tento sempre, a cada dia, ser uma pessoa melhor.

Resumo

A presente dissertação visa analisar as percepções dos trabalhadores e trabalhadoras de uma empresa pública do estado de Minas Gerais, sobre a incidência de assédio sexual contra mulheres em locais de trabalho, as atitudes da empresa quanto ao enfrentamento desta questão em suas unidades, considerando-o como violência contra mulheres influenciada pela cultura patriarcal. As relações na sociedade são marcadas por papéis sociais imputados aos sujeitos. Para compreender o processo de violência contra as mulheres na sociedade contemporânea, o fio condutor metodológico deste estudo qualitativo está na compreensão do assédio sexual no trabalho, usando como campo empírico de pesquisa a Emater-MG. Buscou-se, nesta investigação, realizar uma análise crítica do processo de violência contra as mulheres, seus impactos psicológicos e formas de combate. A pesquisa identificou e analisou ações existentes na política de recursos humanos da empresa e como ela se coloca quanto à identificação e solução de atos de assédio sexual no local de trabalho. Constatou-se não existir programa institucional de prevenção ou combate ao assédio sexual na empresa. Foi realizado um estudo junto a 154 trabalhadores e trabalhadoras da empresa, por meio de um questionário eletrônico com questões abertas e fechadas, para identificar e analisar a percepção sobre as formas de assédio moral e sexual, sua ocorrência, consequências, possíveis ações de prevenção e quais são as maiores vítimas. Os resultados da pesquisa demonstraram uma percepção maior de ocorrência, na empresa, de assédio moral em relação ao sexual, além de confirmar as mulheres como maiores vítimas, o que aponta para a constatação de que influências patriarcais favorecem a ocorrência desta violência na empresa. Emerge-se, portanto, a necessidade de se discutir formas de conscientização, prevenção, acolhimento de denúncias e punição de assediadores, com ampla divulgação na empresa, facilitando, desta forma, o combate ao assédio sexual contra mulheres na empresa.

Palavras-chaves: patriarcado; gênero; violência contra mulheres; assédio moral; assédio sexual no trabalho.

Abstract

This dissertation aims to analyze the perceptions of male and female workers about the incidence of sexual harassment against women in the workplace of a public company in the state of Minas Gerais and the company's attitudes towards this issue in its units, considering sexual harassment as violence against women influenced by the patriarchal culture. Relationships in society are shaped by social roles attributed to the individuals. To understand the process of violence against women in contemporary society, the methodological approach of this qualitative study is to understand sexual harassment at work, using Emater-MG as a research instrument. This research sought to make a critical analysis of the process of violence against women, its psychological impacts, and the ways to counter it. The research identified and analyzed existing actions in the company's human resources policy and how it stands regarding the identification and solution of acts of sexual harassment in the workplace. It was found that there is no institutional program to prevent or address sexual harassment in the company. A survey was carried out with 154 male and female workers of the company, through an electronic questionnaire with open and closed questions, to identify and analyze the perception about the forms of moral and sexual harassment, its occurrence, consequences, possible preventive actions, and who are the biggest victims. The results of the survey showed a greater perception of the occurrence, in the company, of moral harassment in relation to sexual harassment, in addition to confirming women as the greatest victims, which points to the finding that patriarchal influences favor the occurrence of this violence in the company. There is, therefore, a need to discuss means of raising awareness, prevention, receiving complaints and punishing harassers, with wide dissemination in the company, thus facilitating the fight against sexual harassment against women in the company.

Keywords: patriarchy; gender; violence against women; moral harassment; sexual harassment at work.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 – percentual de respostas por gênero
- Figura 2 – percentual de respostas por cor
- Figura 3 – percentual de respostas por nível de escolaridade
- Figura 4 – percentual de respostas por estado civil
- Figura 5 – percentual de respostas por forma de contrato.
- Figura 6 – percentual de respostas sobre conhecimento de ocorrência de assédio moral na empresa
- Figura 7 – percentual de respostas sobre ter sofrido assédio moral na empresa.
- Figura 8 - percentual de respostas sobre conhecimento de ocorrência de assédio sexual na empresa
- Figura 9 – percentual de respostas por já ter sofrido assédio sexual na empresa.
- Figura 10 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.
- Figura 11 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.
- Figura 12 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.
- Figura 12.1 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.
- Figura 12.2 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.
- Figura 12.3 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.
- Figura 12.4 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.
- Figura 12.5 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.
- Figura 13 – percentual de respostas por conhecimento sobre como agir em caso de assédio sexual na empresa.
- Figura 14 – percentual de respostas por conhecimento sobre atuação da empresa.

LISTA DE ABREVIACÕES

AACD - Associação de Assistência à Criança com Deficiência.

ACAR - Associação de Crédito e Assistência Rural.

ASCOM – Assessoria de Comunicação

BES – Bem-Estar Social

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DSM - **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais.**

EMATER-MG – Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de

Minas Gerais

ESLOC – Escritório Local

EAGRO - Extensionista agropecuário

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

PETROBRÁS - Petróleo Brasileiro S/A

SINTER-MG – Sindicato dos Trabalhadores da Extensão Rural do Estado de

Minas Gerais

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UREGI – Unidade Regional

**Violência contra mulheres: o assédio sexual no ambiente de trabalho de uma
empresa pública do Estado de Minas Gerais**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO 1 - PATRIARCADO E VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES	13
1.1 - EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DAS MULHERES	17
1.2 - VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO TRABALHO E SEU ENFRENTAMENTO	18
CAPÍTULO 2 - ASSÉDIO SEXUAL COMO FORMA DE VIOLÊNCIA	22
2.1 - CONTEXTO DO TRABALHO NA ATUALIDADE	23
2.2 - ASSÉDIO MORAL	27
2.3 - ASSÉDIO SEXUAL	35
CAPÍTULO 3 - A EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS (EMATER-MG)	44
3.1 - AÇÕES E OMISSÕES DA EMATER-MG NA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO	47
3.2 - IMPRESSÕES DE TRÊS TRABALHADORAS APOSENTADAS SOBRE DIVISÃO SEXUAL NO TRABALHO NA EMATER-MG	50
CAPÍTULO 4 - CONSCIÊNCIA SOBRE ASSÉDIO: A EXPERIÊNCIA DOS E DAS TRABALHADORAS	54
4.1 - PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA	54
4.2 - PERCEPÇÃO DOS E DAS TRABALHADORAS SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	58
4.3 - PERCEPÇÃO DOS E DAS TRABALHADORAS SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO	77
4.4 - PERCEPÇÕES DOS E DAS TRABALHADORAS SOBRE O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO NA EMPRESA	96
CONCLUSÃO	105
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	110

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO NA EMPRESA -----	
116	
APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO NOS TRABALHADORES E	
TRABALHADORAS DA EMPRESA -----	118
APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO APLICADO EM TRÊS EMPREGADAS	
APOSENTADAS -----	122

INTRODUÇÃO

As lutas feministas ao longo de décadas buscam levantar o debate sobre a participação da mulher em diversos setores sociais. Como exemplo de grande destaque, tem-se o movimento realizado por feministas norte-americanas da Universidade de Cornell, nos Estados Unidos, na década de 1970, que buscava enfrentar atitudes de conotação sexual contra mulheres, no local de trabalho, realizada por homens, sendo esta considerada a primeira situação em que se tenha conhecimento do uso do termo “assédio sexual” ou *sexual harassment*. (ALEMANY, 2009). As mulheres sempre tiveram papel relevante na constituição da renda familiar, sejam nos cuidados do lar e da família, sejam em trabalhos produtivos, mas a precariedade, a desvalorização e a invisibilidade eram os pontos centrais. Por muito tempo o papel social da mulher estabeleceu-se como sendo o privado, com sua função voltada principalmente para a reprodução e as preocupações com as relações domésticas, tidas como próprias das mulheres, mesmo que também exercessem atividades produtivas. Concomitante à ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho capitalista, emergiu grupos feministas que reivindicam direitos para as mulheres, fortalecendo o discurso de que não devem existir papéis sociais pré-definidos que limitem as mulheres. Essa mudança não é linear e nem natural, já que resulta de lutas sociais e encontra diversos obstáculos.

Embora as mulheres venham conquistando cada vez mais espaços, conforme Sobrinho e Costa (2018), ainda persiste a ideia do feminino como subordinado ao domínio masculino. O patriarcado estrutural, na sociedade brasileira desde o período colonial, ainda tem força na cultura contemporânea, fazendo com que as práticas sociais mantenham e atualizem a divisão de papéis masculinos e femininos. As mulheres conquistaram espaços sociais e institucionais, mas não se libertaram da responsabilidade, quase exclusiva, pelo privado, e pelo lugar de submissão sexual. Daí ser comum a “dupla jornada” assumida por muitas, trabalhando em empregos remunerados, mas ainda sendo responsáveis pelos trabalhos de cuidados da casa e da família.

Ao assumir papéis sociais no ambiente de trabalho capitalista, as mulheres se depararam com mais obstáculos, dos quais destacamos o assédio e, especificamente, o assédio sexual. Embora o crime de assédio não ocorra exclusivamente contra mulheres, estudos mostram que elas são as maiores vítimas (DINIZ, M., L., 2015; SANTOS, M.,

2018; OIT, 2018), indicando que tal fato seja uma questão de gênero. Scott (1995) considera que gênero não é um termo usado unicamente para substituir o termo “mulheres”. Para essa autora, informações sobre mulheres também são informações sobre homens, uma vez que seu sentido está na consideração de como as interações sociais acontecem. Assim, deve-se ter em conta as diferenças sexuais entre os sujeitos em análise, mas sem se perder de vista as relações de poder inerentes a esta relação.

Sobrinho e Costa (2018) consideram o assédio sexual no ambiente de trabalho como sendo um tipo de manifestação de poder, podendo ocorrer em forma de insinuações sexuais sutis ou diretas, cantadas, contatos físicos em forma de carícia não permitidos, gestos com conotação sexual; propostas de vantagens no trabalho, coação ou ameaça ao emprego em troca de favores sexuais.

O interesse pelo tema assédio sexual no trabalho veio a partir de vivência pessoal e de relato particular de companheiras que estavam passando por esta violência. Sendo eu, psicóloga clínica que trabalha o sofrimento das pessoas, e também uma militante sindical, já há cerca de dez anos como dirigente sindical no Sinter-MG, a situação trouxe incômodo e isto me fez sugerir que o tema fosse inserido nas atividades do Sindicato.

Foi necessário então, estudar sobre o tema e, como fruto das pesquisas, apresentei em conjunto com o educador Emanuel José Mendonça Sobrinho¹, artigo no II Simpósio Marxista, na UFMG, em 2018. E, desde então, foram realizadas formações sindicais para algumas categorias distintas de sindicatos filiados à CUT. No intervalo de um ano e meio, foram realizadas quatro formações em Minas Gerais (três em Belo Horizonte e duas em Juiz de Fora) e uma formação no ES (Vitória).

O assunto também foi levado à diretoria da Emater-MG, empresa, na qual possuo vínculo empregatício e é instrumento de pesquisa deste trabalho, como proposta de cláusula de negociação, na pauta de reivindicações dos e das trabalhadoras. A inserção deste assunto no acordo coletivo foi negada pela Empresa, com a justificativa de que estariam criando comitê específico para acolhimento de denúncias de assédio na empresa, promessa esta não concretizada.

Durante o processo de pesquisa de artigos, livros e trabalhos acadêmicos sobre

¹ Licenciado em História pela Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), especialista em Família: Relações Familiares e Contextos Sociais, pela Universidade Católica de Salvador, especialista em Gestão Estratégica em Políticas Públicas, pela Universidade Estadual de Campinas, educador da CUT, atuando à época na Escola Sindical 7 de Outubro e atualmente, na Escola Sindical NE.

assédio sexual no trabalho, pouco material foi encontrado². A literatura sobre o tema ainda é bem escassa, assim como pesquisas específicas. No campo da saúde mental, encontrei artigos dentro da linha psicanalítica, sendo a autora mais citada, a psiquiatra psicanalista francesa, Marie-France Hirigoyen e no campo organizacional, a professora brasileira Maria Ester Freitas. A psicodinâmica também tem material significativo quando o assunto é assédio moral, sendo o psiquiatra psicanalista francês Christophe Dejours, o teórico de referência no assunto, com pesquisas sobre psicodinâmica do trabalho.

No caso de assédio moral, existe vasto material e, fato interessante, percebido durante o processo formativo e nas conversas internas no Sindicato, é como muitas pessoas apresentaram uma tendência a desviar o assunto de assédio sexual para o tema assédio moral. Nas rodas de conversa, isto se fez recorrente. Quando o debate era sobre assédio sexual, havia uma divisão de opiniões nos grupos; de um lado pessoas que afirmavam a ocorrência de assédio, e defendiam que deveriam existir formas mais rígidas de punição, assim como melhor acolhimento pelas empresas. De outro lado, pessoas que, ou silenciavam-se, ou diziam que “não é bem assim”, que “essa moda de dizer que tudo é assédio, vem dos Estados Unidos. Somos latinos, de sangue quente, e o toque é da nossa cultura”. Em alguns casos, o grupo entrava num tipo de disputa ideológica, inclusive, sobre limites, sobre até que ponto seria exagero considerar certas atitudes como assédio.

No entanto, quando o assunto era assédio moral, em nenhuma das formações houve divisão de opiniões nos grupos. A existência de assédio moral não foi negada. Houve, porém, em alguns debates, a validação do ato: “às vezes o chefe tem mesmo que praticar assédio, porque tem muita gente que não quer trabalhar direito”. A validação, vinda de dirigentes sindicais, levanta ainda outra questão importante sobre, em que medida estes trabalhadores podem ter sido cooptados pela lógica capitalista de produtividade a qualquer custo.

Essa experiência profissional e de militância sindical informou questões e motivou a realização da presente pesquisa. Entre as questões, estão as seguintes: o assédio sexual no trabalho não é levado a frente nos debates, porque não ocorre com uma frequência que legitimaria o debate público ou porque o assunto incomoda e coloca em evidência o quanto o patriarcado está imbricado nas formas de pensar, sentir e se comportar das pessoas, chegando ao ponto de ignorar a existência de tal violência? Além disso, seria o

² Foram realizadas pesquisas por artigos, dissertações ou teses, no site scielo e google acadêmico, por tema “assédio sexual no trabalho” e “assédio sexual no trabalho contra mulheres”.

assédio sexual uma extensão do assédio moral, como defende, Hirigoyen (2006). Os trabalhadores e trabalhadoras têm consciência sobre o que caracteriza assédio sexual e as relações de poder das quais o assédio é instrumento?

A presente pesquisa tem como foco o assédio sexual, analisado a partir da percepção de trabalhadores e trabalhadoras de uma empresa pública. A principal categoria usada na análise deste trabalho, para explicar o assédio sexual no ambiente laboral, é o patriarcado e, como referência neste assunto, apoia-se nos estudos de Carole Pateman (1993), através de sua obra “A Teoria do Contrato Sexual”. O contrato sexual inaugura o patriarcado moderno e é invisibilizado da teoria política, naturalizando a subordinação das mulheres aos homens e a divisão público privada. Neste sentido, dar visibilidade a questões silenciadas, como o assédio sexual no ambiente de trabalho, contribui para compreender a realidade e os mecanismos de reprodução do patriarcado.

Outra teórica feminista de referência neste trabalho, Heleieth Saffioti (1976) converge com Pateman ao considerar o papel do patriarcado na legitimação do poder e dominação masculina, em que há uma reprodução da crença de que homens têm direitos às mulheres, inclusive sexuais. Esta relação de poder, segundo Saffioti (1976), perpassa por todas as instâncias sociais, extrapolando o espaço privado e estabelece-se na cultura, na ideologia e também na violência. Nessa pesquisa, o assédio sexual é considerado uma forma de violência contra as mulheres.

O assédio sexual no trabalho é tipificado como crime na Lei 10.224 de maio de 2001, com a inserção do Art. 216-A, quando este ocorre sob ação de constrangimento realizado entre pessoas hierarquicamente desiguais, ou seja, para que seja considerado crime, é preciso o ato ter sido realizado por pessoa de nível hierárquico acima da vítima.

Embora o Brasil seja signatário das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que versam sobre a igualdade de oportunidades, o assédio sexual no local de trabalho ainda é invisível para o Estado, que tem poucas ações efetivas de políticas públicas desenvolvidas para o combate e prevenção. Além disso, é um tema que deveria ser muito mais debatido nos movimentos sindicais.

A violência do assédio afeta negativamente a saúde física e psicológica das vítimas (OIT, 2018), sendo assim, o presente estudo pretende contribuir para descortinar este tabu social e evidenciar, com base em dados empíricos, a necessidade de criação de medidas capazes de impactarem positivamente na mudança de comportamento. Articulando a perspectiva feminista aos estudos psicológicos, considera-se que tal

mudança pode atingir direta e indiretamente os indicadores de saúde pública, dado que as pessoas que sofrem assédio são vítimas potenciais de adoecimento psíquico.

Pretende-se analisar e descrever o fenômeno da violência contra as mulheres nos locais de trabalho, tomando como caso empírico, a percepção do assédio sexual em uma empresa pública, a Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Minas Gerais, Emater-MG, por parte de trabalhadores. Trata-se de uma empresa pública de direito privado, contando, em 2021, com 1759 funcionários entre técnicos e administrativos, que prestam serviço de assistência técnica e extensão rural à agricultores familiares, prioritariamente, em praticamente todo o território do estado de Minas Gerais.

Ao se escolher uma empresa pública para investigar as ocorrências de assédio contra mulheres e possíveis ações de combate e prevenção, como objeto da presente pesquisa, propõe-se compreender a questão de gênero imbricada neste espaço de trabalho. Tendo em vista não haver tal discussão nesta categoria de trabalhadores, busca-se problematizar a invisibilidade do feminino neste contexto, assim como refletir sobre como as relações patriarcais de poder, reproduzidas neste ambiente de trabalho, pode repercutir execução das atividades junto ao público.

Parte-se da constatação de que as mulheres trabalhadoras são as maiores vítimas deste tipo de violência, de acordo com pesquisas e dados oficiais (Instituto Patrícia Galvão, 2020; Think Eva e LinkedIn, 2020; TST, 2020). A investigação buscou compreender como a percepção dos trabalhadores sobre o assédio sexual na empresa, bem como sobre como esta questão está representada na política de Recursos Humanos da empresa e quais têm sido as estratégias e ações específicas para enfrentamento ao assédio sexual na Empresa.

Tendo em vista que o assédio sexual é crime tipificado no código penal brasileiro, com implicações no direito civil, do trabalho e penal, pretende-se identificar a ocorrência do assédio sob o olhar dos trabalhadores e trabalhadoras³, como reconhecem e como reagem a ele. Partindo do pressuposto que o ambiente de trabalho deva ser saudável e que tenha por base a garantia da dignidade e segurança física e psicológica dos trabalhadores, entende-se por necessário dar visibilidade ao tema de forma a propiciar ferramentas de

³ Considerando que, na empresa pública objeto da pesquisa, 61,39% dos trabalhadores são do sexo masculino, opta-se por usar o termo trabalhadores para se referir ao conjunto de trabalhadores homens e mulheres, podendo usar no feminino, quando se referir às trabalhadoras mulheres.

prevenção e combate, e ainda, servindo como instrumento de conscientização tanto dos gestores da Empresa, como das vítimas e agressores em potencial.

Como forma de orientação e delimitação, pretende-se investigar o problema considerando-se suas origens na sociedade brasileira, marcada pela cultura machista e patriarcal, quando e como o assédio sexual contra as mulheres trabalhadoras passa a ser considerado na agenda institucional da empresa pública em questão, e no diálogo com o sindicato representante dos trabalhadores, assim como sua relação com as leis nacionais e convenções internacionais sobre o mundo do trabalho. Busca-se informar como a Empresa se coloca quanto à identificação e solução de crimes de assédio sexual contra mulheres no local de trabalho.

A hipótese norteadora da pesquisa é que, devido à invisibilidade do tema assédio sexual no trabalho, a Empresa não foge ao convencional, e realiza poucas ações práticas e concretas que objetivem enfrentar a questão, com pouca ou nenhuma política preventiva e de combate ao assédio na Empresa.

O presente trabalho está estruturado em 4 capítulos da seguinte forma: a primeira parte, sendo este texto introdutório de apresentação, seguido de 2 capítulos teóricos, onde busca-se compreender o sistema patriarcal como estrutura da formação sociocultural do Brasil (1), uma breve contextualização do processo de desenvolvimento do mercado de trabalho e a inserção feminina na produção capitalista (1.1 e 1.2), o assédio sexual como forma de violência contra as mulheres (2), o assédio moral como instrumento capitalista de opressão e manifestação de poder, o assédio sexual como violência contra as mulheres no contexto organizacional (2); seguidos por mais 2 capítulos, onde serão apresentados resultados e interpretações dos questionários aplicados no setor de psicologia da empresa, nos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG e depoimentos de três trabalhadoras aposentadas (3 e 4) e, por fim, apresenta-se a conclusão desta dissertação, onde busca-se o encadeamento entre campo teórico e a realidade das trabalhadoras na empresa em questão.

1 PATRIARCADO E VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES

A origem etimológica de patriarcado vem do grego, sendo uma junção das palavras *pater* (pai) e *arkhe* (comando). Sua tradução pode ser dada como “comando/autoridade do pai”, sendo esta autoridade desempenhada por homens. Neste sentido, o patriarcado representou por muito tempo a dominação masculina sobre a família.

O patriarcado figura na teoria social com diferentes perspectivas. O sentido weberiano de patriarcado remete à dominação. O homem, na figura de patriarca é o “senhor”, o qual tem comando sobre entes familiares, toda classe de servos, empregados e agregados, que lhe devem obediência, numa relação de dominação mantida pela tradição social, política e religiosa.

[...] obedece-se à pessoa em virtude de sua dignidade própria, santificada pela tradição, cuja violação desconsiderada por parte do senhor poria em perigo a legitimidade do seu próprio domínio, que repousa exclusivamente na santidade delas. (WEBER, 1956, p. 131).

A obediência ao patriarca ou chefe de família é estruturada pela educação e repetição de hábitos, já tradicionalmente impostos às crianças e repetidos de geração em geração. Uma autoridade mantida por fidelidade e relações emocionais, fortalecida também por dependência econômica. A relação não se dá pelo carisma do patriarca, mas pelo controle autoritário e dominador, com sentido de posse.

Carole Pateman (1993), problematiza a teoria do contrato social ou contrato original, tal qual elaborada pelos chamados teóricos do contrato, nos séculos XVII e XVIII, e com ampla influência na ciência política. De acordo com a teoria do contrato, a formação de uma sociedade civil, de direito político, seria baseada em relações sociais livres em forma de contrato, sob guarda do Estado. A autora afirma que o contrato original trata da liberdade dos homens e de seus direitos sociais civis, mas que os teóricos não mencionam o contrato sexual, que em sua análise, é a origem do direito político e de espaço de submissão do feminino, sendo assim, “a nova sociedade civil criada através do contrato original é uma ordem social patriarcal” (PATEMAN, 1993, p.16). Pateman nos traz uma visão que supera a weberiana, quando afirma que, mais do que o sentido paternal de patriarcado, o que se tem na sociedade é uma relação de poder direcionado aos homens, que vai do social ao sexual, relegando às mulheres a posição de subordinação, propriedade

e submissão, onde “a liberdade civil não é universal – é um atributo masculino e depende do direito patriarcal” (PATEMAN, 1993, p.17). As mulheres podem até serem inseridas na sociedade civil, mas isto não acontece de forma igualitária. Há uma divisão de espaços enrijecida, onde a esfera pública pertence ao masculino e a privada, ao feminino.

O patriarcado, neste sentido, remete a poder político e a relações sociais. A mesma liberdade civil garantida aos homens através do contrato original não foi permitida às mulheres. A estas foi negado o status de sujeito social, assim como seu acesso à esfera pública, quando todo o poder político e de comando foi direcionado aos homens, poder que se estendia aos corpos femininos, restringindo a liberdade destas. Situação que encontra reflexos ainda na atualidade, quando se percebe a dificuldade das mulheres em se libertarem das amarras invisíveis do patriarcado.

Assim como Pateman, Heleieth Saffioti (1976) defende a relevância do conceito de patriarcado, e o analisa como sistema social de dominação hierárquica dos homens sobre as mulheres, de forma violenta e opressora, estando esta dominação presente em todos os setores sociais, seja na esfera privada ou pública. Está presente no processo educacional, na cultura e, sendo assim, enraíza-se nas relações entre homens e mulheres, tornando-se um verdadeiro entrave à emancipação social e política das mulheres. A legitimação desta relação desigual naturaliza as formas de violência contra mulheres e fortalece a ideia de papéis sociais, que direciona os homens para o social, para o sentido de comando, de força e posições de decisão, enquanto que, às mulheres, cabe o lugar de comandadas, sendo exploradas tanto em sua força de trabalho como na questão sexual.

No Brasil, o patriarcado encontra sua base ainda no período colonial, muito se complementando ao sistema do patrimonialismo. Ainda nas origens da formação do Estado brasileiro, era o senhor de terras, proprietário de escravos, senhor de engenho, quem figurava a posição de líder familiar, patriarca. Figurava, portanto, tanto na esfera pública, exercendo o papel de poder patrimonial, quanto na privada com o controle patriarcal da família. Um sistema machista, de centralidade masculina.

A família patriarcal reunia em si toda a sociedade. Não só o elemento dominante, formado pelo senhor e sua família nuclear, mas também os elementos intermediários, constituídos pelo enorme número de bastardos e dependentes, além da base de pessoas escravizadas alocadas em trabalhos domésticos e, na última escala da hierarquia, as pessoas escravizadas que trabalhavam na lavoura. (SOUZA, 2018).

O domínio era sem limites, mas enfrentava resistência. O conceito de propriedade estendia-se às pessoas escravizadas que deviam obediência ao senhor. E, no caso das

mulheres escravizadas, a violência sexual cometida pelos senhores era recorrente. A mulher esposa, branca, representava a figura frágil, pertencia ao senhor por tradição e necessidade de proteção. A mulher escravizada, também lhe pertencia, mas pelo direito de posse. Em ambos os casos, o feminino não exercia posição de liberdade, mas sim de propriedade. O abuso de corpos femininos por meio de imposição ou coerção era, portanto, uma marca do patriarcado, como demonstração de poder. No entanto, conforme Saffioti (1976), é necessário compreender que o patriarcado, o racismo e as relações de classe formam um nó, em uma dinâmica contraditória, que não permite homogeneizar as diferentes opressões vividas pelas mulheres.

O Brasil, de economia original agrária, permaneceu como colônia de Portugal por mais de 300 anos, quase o mesmo tempo que durou o processo escravagista. É uma história imbricada em relações de poder, uso da força, dominação e exploração. Neste sentido, percebe-se que a cultura brasileira é sustentada nas estruturas patriarcais de poder (HIGA, 2016).

A escravidão no Brasil tem aspectos semelhantes à de outros países. Angela Davis (2016) apresenta uma análise bem contextualizada desde o período escravagista nos Estados Unidos. A autora aponta que, no caso de mulheres negras escravizadas, estas, assim como os homens negros escravizados durante o trabalho na lavoura, estavam sujeitas aos mesmos tipos de punição violenta e opressora através de açoites e mutilações, não havendo assim qualquer diferenciação de sexo ou força, quando se tratava do trabalho. No entanto, por serem mulheres, a exploração ia além do trabalho no campo, e elas sofriam também abusos e violações sexuais frequentes, fosse por vontade de satisfação sexual do senhor ou feitores, fosse para efeitos de procriação. O status de escrava, condicionava às mulheres negras uma vulnerabilidade ainda maior. O tratamento imputado dependia da conveniência de seu senhor, que oscilava entre relação de lucro e domínio econômico, pelo trabalho braçal na lavoura, e exploração sexual enquanto mulher.

Mesmo que a realidade feminina negra durante a escravidão fosse extremamente opressora, segundo Davis (2016), estas mulheres não aceitavam com facilidade sua realidade imposta, e num desafio à instituição escravagista, rebelavam-se e encontravam caminhos para a resistência, não só se unindo ao processo abolicionista, quanto enfrentando o assédio dos senhores, lutando de todas as formas contra o sistema extremamente opressor a que estavam expostas. A análise de Davis, que ressalta a

resistência das mulheres negras, permite compreender que as opressões de raça, classe e gênero estão imbricadas.

Para o movimento feminista, nossa sociedade está edificada em relações patriarcais, baseadas na divisão sexual do trabalho e na rígida divisão entre as esferas público e privado. Esta divisão contribui para invisibilizar o processo social de desigualdade que atinge, ainda na contemporaneidade, às mulheres. O que significa que a opressão contra as mulheres se mantém, e é agravada quando se consideram as relações de classe e raça. Ou seja, a luta pela emancipação feminina passa também por este recorte, onde há de se direcionar um olhar diferenciado para mulheres pretas e pobres da classe trabalhadora.

Desta forma percebe-se que a previsão de superação do modelo tradicional, demarcado pelo patriarcado, não acontece na realidade. Por mais que se ampliem discursos de que todos são iguais e todos têm as mesmas oportunidades, o que realmente se observa é um esforço muito maior por parte de mulheres, para conquistar uma emancipação efetiva. A opressão que permanece ativa na esfera privada, também influencia a esfera pública. O que se exemplifica ao se cobrar um protagonismo da mulher quando em cargos profissionais de chefia, com manutenção também do protagonismo para a responsabilidade voltada para o lar e os cuidados com os filhos.

Uma das armadilhas do patriarcado é o falso discurso de que essa estrutura, na verdade, serve para a proteção das mulheres, que seriam frágeis, vulneráveis e, sendo assim, precisam de alguém, um homem forte, que as defenda das malvadezas do mundo. E desde tenra idade, as meninas são ensinadas a se fecharem, a não chamarem a atenção, a entenderem que precisam ocupar espaços pré-determinados, a falarem baixo e se comportarem como “boas meninas obedientes”. Ensinam-lhes a temerem o mundo, a vê-lo como perigoso e hostil. O que não se conta, no entanto, é que o “monstro” a ser temido, são os próprios homens, aqueles que justificam a diferença de papéis, pela necessidade de proteção das mulheres. Trata-se de medo e poder, sobre permissão e propriedade. Hora o homem, na sua masculinidade patriarcal, protege as suas mulheres, as defendendo de outros homens, hora eles mesmos são estes outros, que podem usar também de sua autoridade patriarcal para atacar. E esta ameaça se faz pelo sexo. É pela ameaça sexual, desde novas, que as meninas são subjugadas. Mas o poder masculino é tão maior que se inverte a culpa. Não são os homens que precisam respeitar as mulheres, mas estas que precisam saber se comportar, para que não sejam assediadas, abusadas, violentadas, pois o que é-lhes ensinado é que, se acontecer alguma coisa, a culpa é delas que provocaram.

A culpa é delas que não estavam no lugar certo. Todos esses elementos são construídos socialmente pelas relações sociais de gênero, cuja base material é a divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2009), como será abordado na próxima seção.

1.1 EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DAS MULHERES

Para abordar a participação das mulheres no mercado de trabalho, é necessário ter uma visão mais ampla sobre as estruturas de exploração do trabalho na sociedade capitalista. A revolução industrial, que é uma das marcas da formação do capitalismo, inaugurou um modo de produção que estabeleceu a força de trabalho como mercadoria e submeteu os trabalhadores e trabalhadoras a um novo tipo de exploração.

Para Marx e Engels (2001), os trabalhadores, numa forma de alienação, passaram a serem tratados também como mercadorias, com perda de sua autonomia, ao deixarem de ser donos dos próprios meios de produção, tornando-se meros executores de atividades, situação que faz com que não se reconheçam no produto de seu trabalho. O trabalhador vende sua força de trabalho ao capitalista (proprietário dos meios de produção) que, desta forma, passa ser dono do produto do trabalho.

E, em busca de ganhos cada vez maiores, os donos das fábricas passaram a substituir a mão-de-obra de homens adultos por mulheres e crianças, que eram mais dóceis, sujeitavam-se a salários bem menores e a condições de trabalho perigosas, exaustivas e insalubres. (MERCURE; SPURK, 2005).

O Brasil iniciou sua industrialização nas primeiras décadas do século XX, com a organização do trabalho influenciada pelo taylorismo. Neste contexto histórico, marcado por injustiças sociais, pela falta de segurança nas fábricas, por nenhuma preocupação ou investimento na saúde do trabalhador, e ainda por baixos salários, surgem as primeiras manifestações de associações de trabalhadores, trabalhadoras e sindicatos, em busca de melhores condições de trabalho. Nesta época, os sindicatos e associações de trabalhadores tinham, como objetivos principais, as reivindicações por melhores salários e melhoria das condições de vida, sendo que as negociações ocorriam diretamente entre empregadores e empregados, sem vinculação a partidos políticos, (ROCHA; NUNES, 1993).

O aumento da produção não foi acompanhado pelo aumento da remuneração dos trabalhadores. As mulheres da classe trabalhadora também se inseriram no sistema de produção capitalista, e foram ativas na organização da classe, em greves com reivindicações de direitos das mulheres (FRACCARO, 2018).

Para compreender as dinâmicas de trabalho das mulheres, o conceito de divisão sexual do trabalho é fundamental. Kergoat (2009), entende a divisão sexual do trabalho como sendo um processo segregador, ao se estabelecer funções ditas masculinas e outras femininas, e hierarquizante, na medida em que se coloca maior valor no trabalho dos homens em detrimento do trabalho realizado pelas mulheres.

No final do século XIX e início do século XX, acompanhando as lutas das mulheres da classe trabalhadora, foram sendo estabelecidos marcos para limitar a exploração e os abusos contra crianças e mulheres no trabalho. A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um marco importante.

Mesmo que a conjuntura político-social não seja sempre favorável, muito se tem lutado pela emancipação e participação da mulher em diversos setores da sociedade, principalmente na esfera do trabalho, onde a classe trabalhadora enfrenta a exploração capitalista e patriarcal.

É possível analisar a sociedade a partir da formação de papéis sociais assumidos por homens e mulheres, configurados no sentido biológico de reprodução, como também no setor de produção de riquezas, de ordem econômica e social (SANTOS, S., 2015). Nesta concepção, o masculino assume o papel social ligado ao campo econômico e público, com maior liberdade, enquanto que o papel social feminino se centra na reprodução, à esfera privada, responsável pelos cuidados com o lar, a família e o homem em si. Ou seja, os homens se beneficiam pela divisão sexual do trabalho, que coloca a mulher em posição hierárquica inferior, relação instrumentalizada pelo sistema capitalista (SAFFIOTI, 1976).

1.2 VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO TRABALHO E SEU ENFRENTAMENTO

A violência contra mulheres não é algo recente da história, mas sua discussão sim. No espaço de trabalho a violência adquire manifestações específicas, como é o

assédio sexual. Segundo Alemany (2009, p. 26) o primeiro registro que se tem conhecimento sobre o uso do termo “assédio sexual” (*sexual harassment*), é de 1975, quando um grupo de feministas norte-americanas da Universidade de Cornell, nos Estados Unidos, buscava qualificar condutas de homens em relação às mulheres nos locais de trabalho. A partir de então, o termo se espalhou pelo mundo e, esse pioneirismo, aliado ao alcance do feminismo estadunidense, fez do país uma referência fundamental em debates sobre o tema assédio sexual.

Na década de 1980, a discussão a respeito do conceito de assédio sexual foi inserida no campo jurídico pela advogada norte-americana, Catharine MacKinnon, que defendeu uma tese tratando o assédio sexual como discriminação sexual nas relações de trabalho e apontando a desigualdade no tratamento com homens e mulheres (MACKINNON, 1979 apud ALEMANY, 2009, p. 26). Esse é considerado um marco histórico da luta feminista por respeito, pelos direitos e oportunidades iguais para as mulheres. A iniciativa de MacKinnon abriu as portas para que o assunto viesse a ser debatido, tanto no campo acadêmico como no jurídico, possibilitando que novas leis fossem criadas, principalmente nos Estados Unidos e países europeus.

Em sua obra, *Sexual Harassment of Working Women*, de 1979, MacKinnon apud Marcelo Santos (2018, p.44-45) defende que o assédio sexual é praticado contra mulheres, pelo fato de serem mulheres. Para a jurista, o assédio sexual estabelece-se sob circunstâncias de relações desiguais de poder, usando a erotização como ferramenta de imposição masculina sobre as mulheres no ambiente de trabalho, podendo ser classificados dois tipos basicamente. O primeiro é o assédio por chantagem, do tipo *quid pro quo* (isso por aquilo), quando o agressor usa sua posição para impor um favor sexual em troca de outra coisa, que pode ser uma promoção, um aumento, a manutenção do emprego, entre outras. E o segundo tipo seria o assédio enquanto condição de trabalho, quando a mulher sofre assédio sem que possa receber algo em troca. É o assédio pelo assédio, como forma de humilhações e intimidação.

Avanços legais internacionais são de extrema importância para a luta feminista também no Brasil. Além disso, com a disseminação da comunicação na contemporaneidade, a troca de informações e experiências em redes sociais auxiliam no processo de conscientização das mulheres sobre os diversos tipos de violência contra as mulheres. Mas, embora o assédio sexual e a violência contra as mulheres sejam comuns em todo o mundo, é preciso analisar as particularidades de cada cultura, a história pregressa de cada país, as estruturas que sustentam cada sociedade e as influências que

fortalecem as crenças sociais situadas.

Outra referência jurídica norte-americana, o caso de Louis Jenson contra *Eveleth Taconite Company* é considerado como a primeira ação coletiva sobre o tema assédio sexual no ambiente de trabalho nos Estados Unidos. Higa (2016, p.496-497) relata que, na década de 1970, Jenson, juntamente com outras mulheres, iniciam o trabalho nas minas de ferro da *Eveleth Taconite Company*, ao que se seguiu uma extensa jornada de humilhações e ataques sexuais dos trabalhadores mineradores contra elas. A violência se iniciou com ofensas verbais, comentários depreciativos, seguindo de exposição a materiais pornográficos que eram espalhados pelos espaços que elas frequentavam e agravou-se com investidas sexuais físicas, como tentativas de beijos ou toques em suas partes íntimas. Os trabalhadores homens expunham o incômodo de dividirem o ambiente de trabalho com as mulheres, vendo-as como usurpadoras.

Neste contexto, sem obter qualquer acolhimento por parte da empresa, Jensen formaliza uma queixa ao Departamento de Direitos Humanos de Minnesota. Mesmo esta primeira reclamação não tendo resposta, ela não desiste e aciona a justiça, no ano de 1988. Três anos depois, esta ação ganha status de *class action* ou ação coletiva. Jensen não suportou a pressão de ambiente tão hostil e se demitiu no ano de 1992, mas sua ação teve continuidade. A primeira condenação contra a empresa aconteceu ainda no ano de 1992. A batalha judicial fora longa e cheia de percalços. A empresa seria condenada por falha em não tomar providências sobre a situação, ainda em 1992, mas na etapa de quantificação dos danos, houve uma tentativa de desqualificação das mulheres, quando um perito apresentou um relatório expondo a intimidade das trabalhadoras, alegando inclusive que as mesmas sofriam de transtorno de personalidade histriônica⁴.

De acordo com Higa (2016), a ação se encerrou, finalmente, em 1988, através de um acordo entre a empresa e 15 mulheres, as quais receberam uma indenização global de 3,5 milhões de dólares. Este fato histórico, o qual representou grande sofrimento para estas mulheres, é de grande importância para o campo acadêmico e jurídico, pois trouxe para o debate a ação de assédio sexual contra mulheres no ambiente laboral como

⁴ Segundo o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM V (2014, p. 667) o transtorno de personalidade histriônica é caracterizado por um “padrão difuso de emocionalidade e busca de atenção em excesso que surge no início da vida adulta e está presente em vários contextos”.

discriminatória e de intimidação.⁵

O sistema capitalista rege-se sob domínio patriarcal e, neste sentido, a omissão ou silenciamento da empresa frente à violência do assédio sexual no trabalho, representa uma conivência simbólica com o ato, que serve como instrumento de domínio e submissão da mulher na relação capital e trabalho, subjugando-a e dificultando as possibilidades de reação frente à violência. Enquanto não há reação das mulheres ou em favor destas, enquanto a opressão imputada às mulheres não interfere na produtividade e na busca pelo lucro, enquanto o sistema de poder ainda se concentra nos grupos masculinos, mantém-se a lógica patriarcal e capitalista. No entanto, visto que, em termos legais, o que acontece no local de trabalho seja responsabilidade da empresa, não há como deixar de considerar o seu papel no combate a essa prática. E, tendo em vista que, mudanças se fazem a partir de provocações, as entidades sindicais se fazem essenciais neste processo de desnudar o tabu em torno do assédio sexual contra as mulheres nos locais de trabalho, incentivando debates, cobrando ações das empresas, acolhendo as vítimas, entre outras ações que visem combater o silêncio que ainda se constitui como regra.

⁵ Esta história pode ser vista nas telas de TV, pois Hollywood a eternizou através do filme *Terra fria* ou *North Country*, com Charlize Theron, interpretando o papel de Louis Jenson.

2 ASSÉDIO SEXUAL COMO FORMA DE VIOLÊNCIA

Com a ampliação do acesso das mulheres ao mercado de trabalho, avançam-se tentativas feministas de rompimento dos padrões sociais de divisão sexistas que expõem as mulheres às violências de gênero, dos quais destaca-se o assédio sexual. O lugar da mulher como parte do domínio masculino, ainda é uma ideia latente na sociedade contemporânea que precisa ser combatida. (Sobrinho e Costa, 2018).

Através de décadas de lutas feministas em prol das mulheres, muitos espaços sociais e institucionais foram ocupados por elas, mas em nenhum momento houve uma transformação capaz de construir igualdade efetiva. Ou seja, mesmo que estas tenham ampliado a participação no mercado de trabalho, a responsabilidade pelo trabalho doméstico e de cuidado no âmbito privado continua sendo feminina, o que faz com que mulheres assumam dupla ou tripla jornada, acumulando funções.

Embora se tenha tido acesso à educação, trabalho assalariado, participação social e política, como *Janus*, as mulheres têm uma face voltada para o lar e a outra para a rua, num grande esforço de sobrevivência, num tempo de ruptura de um código milenar. (PEREIRA; MONTEIRO; SABBAT, 2007, p. 436).

Como o Estado não assume responsabilidade efetiva sobre a reprodução social, e a divisão sexual do trabalho mantém os homens desresponsabilizados pelos cuidados, o avanço da inserção feminina no espaço de produção foi acompanhado pela ampliação do trabalho doméstico remunerado. Ou seja, as mulheres transferem o serviço doméstico geralmente para outras mulheres, em geral mais pobres e majoritariamente negras, contratadas para fazerem o trabalho de cuidados com o lar, alimentação familiar e cuidados com filhos. Conforme Costa, Sobrinho (2018), Higa (2016), esta situação comprova que o privado continua sendo responsabilidade da mulher, seja diretamente, com ela mesma assumindo este papel, seja com a transferência da função para outra pessoa, que na maioria dos casos também é mulher. O serviço doméstico, no entanto, continua desvalorizado, sem prestígio e, desta forma, com baixíssima remuneração e poucos direitos. Prevalece resquícios de nossa raiz colonial e escravagista.

A situação das trabalhadoras domésticas é marcada por violências diversas, inclusive assédio sexual. Nestes casos, a invisibilidade é ainda maior, pois acontece dentro da casa em que se trabalha. As trabalhadoras domésticas são contratadas diretamente pelo agressor ou por pessoas próximas dele. A normalização dessa relação

simultaneamente capitalista, patriarcal e racista, no caso brasileiro, é banalizada e normalizada, como se houvesse uma cultura de “iniciação sexual” de jovens, filhos dos patrões, com as empregadas domésticas (COROSSACZ, 2014). Trata-se de uma cultura de extrema violência e violação, em casos de assédio sexual permanente, abusos e, inclusive, estupro. É a “casa grande” ainda presente em nossa sociedade.

O assédio sexual violenta a mulher em sua dignidade e é um crime subnotificado, como são todas as formas de violência contra as mulheres. O silêncio pode ser compreendido como efeito das relações sociais patriarcais e de uma socialização de gênero que orienta as mulheres a se calarem e entenderem que o desejo sexual supostamente faz parte da natureza masculina, cabendo-lhes apenas se defenderem através de esquivas ou fuga. Mas não são só as mulheres que se calam. Há uma omissão também dos seus pares no ambiente de trabalho, mulheres e homens, além das próprias organizações, ao não tomarem providências preventivas e punitivas.

A participação feminina na economia familiar sempre existiu, de modo fundamental, mesmo antes do capitalismo, mas num sentido de submissão. Sendo assim, conforme Saffioti (1976), não foi o capitalismo que inseriu a mulher no mercado de trabalho, ao contrário, ele, seguindo uma tradição forjada na supremacia masculina, busca sua expulsão, por meio de subvalorização de suas capacidades. Embora Saffioti não explique em que se baseia esta supremacia masculina, a presente dissertação afirma que ela vem da aliança entre patriarcado e capitalismo.

2.1 CONTEXTO DO TRABALHO NA ATUALIDADE

O trabalho é o modo de ser das pessoas, é uma atividade na qual dedicamos maior parte de nossas vidas, visto como algo essencial e que pode ser dignificante. Ao se analisar a importância do trabalho, percebe-se que é através dele que os indivíduos encontram meios de realizar-se econômica, social e psicologicamente, sentindo-se úteis e capazes (MARQUES; MARTINS; SOBRINHO, 2011; JACQUES, 2003 e CODO, 2002). O trabalho é a base da sociedade, categoria essencial para a proposição de ações transformadoras da natureza, das pessoas e da sociedade. (MARXS, 2013; TOLFO, PICCININI, 2007).

Estar inserido no mercado de trabalho é um dos princípios para se estar inserido na sociedade, pois ser trabalhador é objetivar-se como um ser social e produtor de valor, seja de caráter econômico ou de caráter psicológico (COSTA, 2004). A posição e o tipo de trabalho que o indivíduo possui delimita seu status social e demarca a forma como acontecerá sua integração social, pois o indivíduo que não possui um trabalho fica à margem da sociedade e fora dos padrões exigidos para ser um cidadão de respeito. Desta forma, percebe-se, conforme Marques, Martins e Sobrinho (2011), que o trabalho está carregado de sentidos.

Em nossa cultura ele [trabalho] é também um organizador social e investe os atores sociais de identidade, pois, por meio dele, o sujeito se reconhece e é reconhecido na sua atividade profissional. Essa importância torna o trabalho um espaço privilegiado para compreender os processos de construção de subjetividades do indivíduo e da sociedade, e suscita um olhar para ir além do que está aparente, buscando a construção singular e coletiva nos postos de trabalho, nas interações, no dito e no não dito, no próprio trabalho e na falta dele. (MARQUES; MARTINS; SOBRINHO, 2011, p. 670-680).

Segundo Jacques e Codo (2002), o trabalho pode ser entendido como uma relação de dupla transformação entre o sujeito e a natureza, geradora de significados. A lógica intrínseca que se estrutura nessa atividade, parte das possibilidades e formas como o sujeito controla seu meio ambiente, como pode ser controlado por ele e o sentido que o trabalho tem para este indivíduo ou para a sociedade.

A saúde do trabalhador está diretamente relacionada com a forma como percebe seu ambiente laboral, assim como as mudanças no mundo corporativo também influenciam diretamente no comportamento e no bem-estar das pessoas. Esta relação entre capital e trabalho muito se modificou desde a Revolução Industrial e o advento da globalização. Na contemporaneidade, as organizações investem na racionalização da produção que amplia a exploração, diminuindo custos, inclusive com funcionários, e implantando a terceirização da mão-de-obra, em nome da competitividade.

A reestruturação produtiva está baseada em aumento de produtividade, eficiência, qualidade, novas formas de tecnologia e de gestão, efetivando-se por intermédio das inovações tecnológicas. Desse processo de trabalho advém basicamente a precarização e a desestruturação das relações clássicas de produção, de gerenciamento e de envolvimento da força de trabalho. (ABRAMIDES; CABRAL, 2003, p. 4-5).

Estas mudanças no mercado, conforme nos afirmam Abramides e Cabral (2003), são visíveis na diminuição da renda dos trabalhadores, crescimento da competitividade e enfraquecimento do sindicalismo. Os trabalhadores passam a ter seus direitos dissociados

e a confirmação que se tem é a de manutenção da exploração da classe trabalhadora, agora chamada de “colaboradores” pela nova ótica da ideologia administrativa.

O novo modelo de gestão neoliberal é marcado por mudanças tecnológicas, aumento da produção, terceirização, exigências do mercado e pela ampliação da precarização do trabalho, prejudicando as condições de vida dos trabalhadores.

Sob a ótica da competitividade e da globalização neoliberal, as relações de trabalho são alteradas e as organizações passam a exigir um funcionário plural, que deve promover-se em formação contínua e investimento em qualificação, para manter-se no mercado de trabalho. Embora as exigências de formação, disponibilidade e qualificação aumentem, do lado da organização, o que se tem é uma precarização nas condições de trabalho, piora nas cobranças, ameaça à estabilidade e surgimento da terceirização do trabalho em condições ainda piores. (ABRAMIDES; CABRAL, 2003)

Em busca de melhores resultados e maiores lucros, muitas empresas têm aumentando as exigências de seus funcionários. A concorrência mundial e as exigências do mercado que ditam as regras da relação sujeito-trabalho. E, o excesso de metas de trabalho vivenciado por alguns trabalhadores, com grau elevado de exigências e aumento de pressões psicológicas, ameaçam progressivamente a saúde e o bem-estar físico, social e emocional marcando, desta maneira, a existência de um nexos causal estabelecido entre o trabalho e o sofrimento mental. (ABRAMIDES; CABRAL, 2003; DEJOURS, 1992)

Nos locais de trabalho, percebe-se uma mudança histórica de pensamento, cultura e comportamento da sociedade, que dificulta a reação à violência moral intensa nas organizações. A produtividade como principal tônica na relação capital e trabalho, é imposta aos trabalhadores, através de ideias repetidas sobre a necessidade de cooperação e competitividade. O novo sistema não tolera o que fugir a esta regra e, desta forma, naturaliza-se a divisão de grupos entre os produtivos-aceitos e os não produtivos-indesejáveis (HELOANI, 2004).

O controle produtivo é travestido de uma fantasia que seduz o trabalhador, fazendo com que ele se confunda e não reconheça este controle como algo negativo à sua subjetividade e crenças. A nova lógica capitalista pós-fordista, desenha um mundo do trabalho de esperança, participativo e inclusivo, mas que na verdade servem a uma cooptação ideológica dos trabalhadores (HELOANI, 2004). Frases como: “aqui somos uma família”, “todos ganham”, “nossa empresa tem colaboradores e não trabalhadores”, “o crescimento da empresa é mérito de todos, e todos são beneficiados”, “aqui se trabalha por amor”, “estamos todos juntos”, fazem com que trabalhadores não percebam seu real

papel dentro da organização e, numa sensação de pertencimento e integração ilusória aos interesses da empresa, são submetidos à exploração laboral como natural e egossintônicas⁶.

As novas maneiras de organizar e administrar o trabalho contribuem para o surgimento de patologias relacionadas às atividades laborais e, principalmente, a redução do quadro de empregados, a carga de trabalho excessiva e a pressão exacerbada por resultados e prazos (COUTO, 2000).

A pressão pela produtividade impõe a competição entre os trabalhadores e cria obstáculos para a colaboração entre os pares. Quem é menos produtivo, dentro desta lógica, não serve ao sistema e, sendo assim, é descartável. A competição torna-se ponto principal. A crescente busca por produtividade quebra o sentimento coletivo de pertencimento e colaboração integrativa entre os pares.

Ao suprimir a liberdade da ajuda mútua, do senso de comunidade, dos laços de camaradagem, a empresa instituiu o mito dos colaboradores resilientes, da livre escolha, do empreendedorismo, da missão comum, da sustentabilidade, da ética corporativa. (BARRETO; HELOANI, 2015, p. 551).

O assédio nos locais de trabalho se insere nesse contexto hegemônico pela individualização dos trabalhadores. A convivência do coletivo e o silêncio em torno de atos de assédio articulam, assim, uma dimensão patriarcal à gestão neoliberal do trabalho. Trata-se de uma legitimação silenciosa da violência no local de trabalho. A Administração Pública não ficou de fora desta lógica.

Com a política neoliberal do Estado Mínimo, o serviço público acompanha as mudanças organizacionais antes citadas. Diminuição de investimento, com corte nas verbas públicas, privatizações, fusões, cobranças de serviços públicos antes não cobrados, terceirização da mão de obra, retiradas de direitos já conquistados, implantação da política de metas, são algumas das situações enfrentadas pelos servidores e empregados públicos. No entanto, a Administração Pública guarda algumas peculiaridades em relação à iniciativa privada, que são relevantes para a análise do assédio nesses espaços de trabalho.

No serviço público, os trabalhadores e trabalhadoras representam a ação do Estado para a população. O tipo de vínculo empregatício e a organização do trabalho no serviço público faz com que a comprovação da ocorrência de assédio tenha desafios peculiares

⁶ Egossintônico é um conceito originário da psicanálise e usado pela psicologia, que se refere a ideias ou impulsos que estão em sintonia com o eu, ou seja, representa um sentimento, comportamento ou valores, que estão em conformidade com a ideia que a pessoa tem em relação a si mesma.

no serviço público, em relação à iniciativa privada. A relação entre trabalhadores não é patronal. Embora existam figuras de coordenadores, gerentes ou diretores, que formam uma cadeia hierárquica de comando, esta não é uma relação de contratação direta. Tais chefes geralmente são indicados aos cargos, que podem ser transitórios. O poder é, então, limitado sobre seus subordinados, visto não poderem demitir servidores. Não sendo possível a ameaça do desemprego, primeiro por não lhes caberem tal atribuição e, segundo, pela garantia da estabilidade do cargo ou emprego público aos servidores, além das ações comuns empregadas na iniciativa privada, de humilhação, ridicularização frente a outros trabalhadores, críticas e cobranças constantes, perseguição, vigilância, entre outras, no serviço público, a ameaça de transferências torna-se instrumento comum de assédio moral. De outro modo, a mesma garantia da estabilidade que protege a vítima do assédio de temerem a demissão, também serve ao assediador e reserva, segundo Barros (2019), dificuldades no controle das situações de assédio moral ou na punição dos assediadores, o que pode ser, inclusive um grande inibidor de denúncias, já que os processos administrativos podem ser demasiados longos, provocando uma espera, por solução, desgastante para a vítima.

2.2 ASSÉDIO MORAL

Conforme apresentado anteriormente, uma questão em torno do assédio sexual é sua relação com o assédio moral. Faz-se necessário, portanto, abordar o assédio moral, forma de violência que atinge gravemente a saúde e o bem-estar das pessoas no ambiente organizacional, e que traz prejuízos tanto para as vítimas quanto para o coletivo e a organização. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS),

Assédio moral no ambiente de trabalho é um comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando um risco para a saúde e para a segurança. Pode-se entender por "comportamento" as ações de um indivíduo ou um grupo. Um sistema de trabalho pode ser utilizado como meio para humilhar, debilitar ou ameaçar. O assédio costuma ser um mau uso ou abuso de autoridade, situação na qual as vítimas podem ter dificuldades para se defender (OMS, 2004, p. 12).

No estado de Minas Gerais, em resposta às reivindicações e lutas, do movimento sindical dos servidores públicos e empregados em empresas públicas, no ano de 2011, foi editada a Lei complementar nº 116/2011, regulamentada pelo Decreto n.º 47.528 em

2018. Esta Lei dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual e prevê que o assédio moral praticado por “agente público”, no âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos Poderes do Estado, tem de ser prevenido e punido, em caso da sua ocorrência.

Para aplicação de tais normas, entende-se agente público como aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, seja em função de mandato eletivo, nomeação, designação, ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da administração pública.

O assédio moral é conceituado no Art. 3º da Lei Complementar n. 116/2011, como:

[...] conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional. (MINAS GERAIS, 2011)

A lei, além de tipificar as modalidades de assédio, determina formas de punição e medidas preventivas, as quais a administração pública deve tomar, com a participação de entidades sindicais, no combate ao assédio moral.

Assédio moral é uma violência que ocorre de forma sutil no ambiente de trabalho, de forma reiterada, por exposição direta ou indireta à atos negativos, violando, intencionalmente, os direitos da vítima, causando prejuízos tanto à saúde física quanto psicológica. O assediador busca exercer o domínio, pelo caminho da humilhação, destituição da vontade do outro, com ameaça que implica em possibilidade de demissão ou conformance, frente a um conflito (BARRETO, 2005; BARRETO e HELOANI, 2015).

Destaca-se a sutileza e a discrição do ato, que acontece por meio de palavras, ironias, sinais, e minam a autoestima da vítima, desestabilizando sua relação com o ambiente de trabalho. Tais atos ocorrem, inicialmente, de forma velada, o que invisibiliza a situação, dificultando a reação tanto da pessoa violentada quanto das testemunhas. Prevalece a relação de poder institucional, onde cabe ao trabalhador obedecer e cumprir regras, mantendo o sistema capitalista em movimento. O que importa são as metas, a produtividade, a flexibilidade e o controle.

No Brasil, a ocorrência do assédio vitimiza mais mulheres que homens, o que indica como a questão de gênero influencia as relações de poder, nas organizações. Pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Instituto Locomotiva (2020), divulgada

em dezembro de 2020, apresentou que 36% das trabalhadoras disseram já ter sofrido preconceito ou abuso por serem mulheres, e somente 15% dos homens declararam terem sofrido preconceito ou abuso por serem homens. No entanto, quando os entrevistados são apresentados a situações de violência que tenham vivido no trabalho, este número sobe para 76% de mulheres e 68% dos homens. A pesquisa teve participação de 1.500 entrevistados, dentre os quais, 1.000 mulheres e 500 homens.

O assédio moral é uma atitude que inibe e embota sentimentos. Sua intenção é subjugar o outro, numa relação desigual de forças, que se sustenta pela ameaça, pelo medo ou pelo constrangimento do outro. Seus efeitos são devastadores para a saúde mental da vítima, levando, em casos extremos, até mesmo ao suicídio. Para Barreto (2005, p.39), é um problema de saúde pública, no sentido em que causa uma privação da saúde e da qualidade de vida, diretamente às vítimas do ato violento, e indiretamente, ao coletivo.

O assédio moral nos locais de trabalho é intrínseco à lógica capitalista, colocando em jogo as condições mínimas de bem-estar dos trabalhadores, na forma de:

permanente pressão dos empresários para desregular o trabalho e reduzir os direitos dos trabalhadores; a ampliação das práticas flexíveis de contratação da força de trabalho; o aumento dos mecanismos de individualização das relações trabalhistas, que leva à fragmentação dos laços afetivos e de solidariedade, tornando-os gasosos, fluidos, deletáveis, atomizados e desnecessários; o novo discurso empresarial, no qual se dissemina a crença de que todos os trabalhadores são parceiros, empreendedores e colaboradores; o aumento das terceirizações e quarteirizações, inaugurando uma nova rede de precarizações, que eclode em subjetividades precarizadas; o aumento dos acidentes, doenças, transtornos mentais e mortes no e do trabalho (acidentes fatais e suicídio). (BARRETO, 2015, p.553)

O assédio moral no trabalho pode ser considerado como um dos fatores desencadeantes de estresse que, devido a situação de pressão por parte de outro, que pode levar a um sentimento de impotência e humilhação, com consequente abatimento do funcionário. Situações como esta, mal resolvidas, podem progredir, levando o indivíduo ao estabelecimento de um estado depressivo, quadro de apatia, sentimento de culpabilidade, tristeza profunda e desinteresse.

O estresse ligado ao trabalho é considerado nacional e internacionalmente como uma preocupação para trabalhadores e empregadores (OIT, 2016). Ao se identificar a ocorrência de estresse no ambiente de trabalho é necessário que haja ação conjunta na busca de soluções que minimizem sua ação (DEJOURS, 1992).

O estresse é uma forma de reação do sujeito às demandas do ambiente de trabalho que fogem à sua capacidade de resposta, ou seja, é a forma como este indivíduo se

relaciona com seu ambiente. Segundo Pereira (2015), os sujeitos são expostos a situações desencadeantes de estresse ou estímulos estressores. A partir desta exposição, os mesmos devem produzir uma resposta, a qual vai determinar a instalação ou não do estresse. A resposta, quando positiva, demonstra a capacidade adaptativa do sujeito e quando negativa, marca um processo adaptativo inadequado e, desta forma, o estresse.

Para dar conta de sua relação com o trabalho, correspondendo às expectativas da organização, e enfrentar as pressões psicológicas sem adoecer, os trabalhadores, segundo Dejours (1992), utilizam estratégias de defesa, de enfrentamento contra o sofrimento, como conformismo, individualismo, negação de perigo, passividade, agressividade, entre outras, de forma a propiciar a manutenção do equilíbrio psíquico e proteção do sofrimento. Isso leva a um processo de alienação, que pode bloquear qualquer tentativa de transformação da situação vigente.

Quando as exigências alcançam um nível insuportável para o trabalhador e este não consegue mais evitar o sofrimento psíquico, está aberta a porta para a instalação de uma possível patologia, que surge como defesa do organismo às pressões impostas pelo ambiente do trabalho. Conforme Mendes e Tamayo (2001), "o sofrimento é vivenciado quando experimentado o desgaste em relação ao trabalho, que significa a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho."

Embora o desenvolvimento de transtornos mentais possuam causas multifatoriais, é possível se afirmar a forte correlação existente entre assédio no trabalho e adoecimento psíquico, visto a influência que as situações ocorridas no trabalho exercem sobre as pessoas.

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora. (DEJOURS, 1992, p.133).

O sofrimento mental no trabalho tem seu lugar quando o trabalhador vivencia um desgaste e uma carga de tarefas que chegam a prejudicar sua capacidade de reação, afetando sua mente e seu corpo. E, segundo Seligmann-Silva (2011):

[...] o desgaste é visualizado como produto de uma correlação desigual de poderes impostos sobre o trabalho e sobre o trabalhador, acionando forças que incidem no processo biopsicossocial saúde-doença. Ou melhor, uma correlação de poderes e forças em que o executante do trabalho se torna perdedor. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 123).

Para as empresas, doença significa prejuízo, perda de produtividade, falta de comprometimento do funcionário com suas tarefas e com sua empresa. Dificilmente a doença será vista como sinal de problemas no próprio processo de trabalho.

A contínua automatização e rotinização das funções, aliadas ao aumento no volume de trabalho, podem levar ao adoecimento dos trabalhadores, pois sua preocupação extrapola sua relação imediata com o trabalho. Seu sofrimento se aprofunda no temor ao desemprego, nas pressões sofridas pelo assédio moral e exigências de produtividade, influenciando em suas relações subjetivas com a organização, fazendo com que se tornem submissos às organizações e às mudanças na dinâmica do trabalho, sem que para isto participem ativamente do processo de constituição e planejamento do trabalho. Situações como esta são frequentes e, o medo vivenciado pelo trabalhador o impede de se colocar em defesa da mudança deste processo e de se reconhecer como sujeito responsável pela sua identidade. Desta forma, pode-se considerar o trabalho como ferramenta de bem-estar e de mal-estar da saúde, pois conforme Dejours (1992, p. 164), "o trabalho nunca é neutro em relação à saúde e favorece, seja a doença, seja a saúde".

É possível afirmar, em consonância com a OMS, que o assédio moral tem correlação direta com o desencadeamento ou agravamento de diversos transtornos mentais, dentre os quais se destacam ansiedade, depressão, ciclotimia (mudanças de humor), distímia (irritabilidade), podendo influenciar também em piora de quadros orgânicos como hipertensão arterial, asma, ulcera estomacal, enxaqueca, assim como também podem alterar as reações comportamentais, aumentando a agressividade, mudando o comportamento alimentar ou de consumo de álcool e drogas. (OMS, 2004 p. 16-17).

A ocorrência destas patologias não são raras e trazem prejuízos tanto às pessoas quanto às empresas, devido a várias questões, como a diminuição da produtividade e o aumento do absenteísmo. Trabalhadores comprometidos em seu bem-estar não produzem adequadamente e com isso os grandes resultados, tão almejados pelas empresas, são prejudicados.

A satisfação no trabalho está associada à saúde dos trabalhadores nos seus aspectos saúde mental e capacidade para o trabalho, mostrando a importância dos fatores psicossociais em relação ao prazer e sofrimento no trabalho.

Para Dejours (1992), o absenteísmo funciona para o trabalhador como uma forma de escape, uma tentativa de encontrar o equilíbrio frente a sua insatisfação no trabalho. O

absenteísmo então, é uma resistência, uma defesa encontrada pelo trabalhador para enfrentar uma situação de sofrimento.

Entre soluções difundidas para melhorar a relação entre trabalhador e empresa, estão os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, e de valorização do capital humano. O que ocorre na realidade é um encurtamento da autonomia e liberdade dos trabalhadores que, sem saída, submetem-se a programas de trabalho sufocantes que esgotam a resistência dos indivíduos, prejudicando sua saúde. (DEJOURS, 1992; LACAZ, 2000)

A Organização Mundial da Saúde - OMS (1995, p. 1405), define qualidade de vida como: “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. De acordo com Minayo et al. (2000, p.8), a qualidade de vida é uma construção social relacionada à relatividade cultural, pois reflete "conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes". Seguindo esta perspectiva, podemos analisar que a Qualidade de Vida no Trabalho está inserida em um conceito mais amplo e prioriza o bem-estar do trabalhador dentro e fora do ambiente de trabalho, englobando aspectos físicos, mentais e sociais. Conforme Rubio (2003), qualidade de vida do trabalhador é o sentimento de bem-estar consequente do equilíbrio percebido pelo indivíduo entre as demandas da profissão e os recursos (psicológicos, organizacionais e sociais) de que dispõe para enfrentar estas demandas.

Como forma de intervenção sobre os efeitos do estresse entre trabalhadores vítimas de assédio moral, indica-se a busca por apoio de profissionais, psicólogos ou psiquiatras, assim como uso de medicamentos, quando necessário (PEREIRA, 2015, p. 53). Privilegia-se, assim, um trabalho terapêutico com base em mudanças cognitivas, de forma a se promover a aprendizagem de novas reações dos indivíduos frente aos estímulos estressores, através de reavaliação de crenças e ressignificação de pensamentos disfuncionais.

A violência não é inata ao ser humano. Não é possível delimitar um motivo direto como causa da violência. Ela reflete o momento histórico social, tem causas multifatoriais e o que é considerado violência em um contexto cultural, pode não ter o mesmo sentido em outro. Uma de suas marcações se encontra na intolerância, a qual, conforme Barreto e Heloani (2015, p.545-547), é uma construção histórica, que habita no espaço social, sendo um produto cultural e consciente, que busca garantir a manutenção de algo

específico, se opondo ao que se diferencia ou se destaca. Neste sentido, as diferenças humanas são hierarquizadas, de forma que umas sejam superiores às outras. A intolerância então, leva a atos de violência quando, pelo uso da força, ameaça, infringe medo ao outro, seja no espaço social ou laboral.

Um trabalhador sadio é aquele que apresenta um bom equilíbrio entre corpo e mente; está em harmonia com seu entorno físico e social; controla plenamente suas faculdades físicas e mentais, sem dicotomias. (DEJOURS, 1992, p. 554)

O Ministério da Saúde considera o trabalho como mediador de integração social e como tendo “importância fundamental na constituição da subjetividade, no modo de vida e, portanto, na saúde física e mental das pessoas” (BRASIL, 2001, p. 161). Consideram ainda que as ações implicadas no ato de trabalhar podem desencadear processos psicopatológicos relacionados às condições do trabalho.

Em decorrência do lugar de destaque que o trabalho ocupa na vida das pessoas, sendo fonte de garantia de subsistência e de posição social, a falta de trabalho ou mesmo a ameaça de perda do emprego geram sofrimento psíquico, pois ameaçam a subsistência e a vida material do trabalhador e de sua família. Ao mesmo tempo abala o valor subjetivo que a pessoa se atribui, gerando sentimentos de menos-valia, angústia, insegurança, desânimo e desespero, caracterizando quadros ansiosos e depressivos. (BRASIL, 2001, P.161).

O assédio moral, portanto, é uma violência fruto de uma organização do trabalho baseada na lógica capitalista de obtenção de lucro. Tem relação com poder, com intolerância e segregação, e sua ocorrência pode ter dimensões patriarcais, considerando a imbricação das relações de desigualdade. O assédio moral é estabelecido sobre uma lógica de hierarquia de forças, onde um prevalece sobre outro. Hirigoyen (2006), define o assédio moral como:

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude, ...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2006, p.17).

Freitas (2001, p. 11-12) apresenta três tipos de assédio moral no trabalho. O primeiro, é o que ocorre entre colegas do mesmo nível, com manifestação de agressões e dificuldade dos grupos em aceitar diferenças, sugerindo ainda que o assédio moral seja suscitado por “um sentimento de inveja” (p.11). O Segundo, seria quando um superior é agredido por um subordinado. Embora esta forma seja mais difícil de acontecer, não se pode negar sua existência. “Ações ou omissões como não-entrega de correspondência, extravio de documentos e processos, escutas telefônicas privadas, não-entrega de recados são peças rasteiras comuns nesses casos. “(p.11). E, a terceira forma, e também a mais

comum, é quando um superior agride um subordinado, podendo ainda ter o agravante do silenciamento de algumas empresas frente aos abusos cometidos por seus chefes. “O abuso de poder, ou a necessidade de um superior esmagar os outros para sentir-se seguro, ou, ainda, ter a necessidade de demolir um indivíduo como bode expiatório são exemplos dessa modalidade” (p.12). Mas é possível a ocorrência também do assédio moral misto, quando a vítima recebe a agressão de relações horizontais e verticais, ao mesmo tempo. Neste caso, a violência vem de todos os lados, podendo ser iniciada por ações negativas de uma das partes (superior hierárquico ou colegas), se estendendo ao restante do grupo.

Em processos de formação junto ao movimento sindical sobre o assédio sexual, é comum que o assunto seja desviado para o assédio moral. Como o assédio moral ocorre sobretudo em relações de trabalho hierárquicas, esse pode ser um tema que os trabalhadores se sentem mais à vontade para falar, inclusive contando de várias situações ocorridas consigo mesmas ou com conhecidos. Autores como Hirigoyen (2006), defendem, inclusive, que o assédio sexual esteja diretamente relacionado ao assédio moral.

O assédio sexual não é mais do que a evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição. Para humilhar, visa-se o íntimo. O que há de mais íntimo que o sexo? (HIRIGOYEN, 2006, p.100).

O fenômeno [assédio moral] em si não é novo, contudo a sua discussão e a sua denúncia, em particular no mundo organizacional, constituem, sim, uma novidade. Está ligado a um esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa por outra, podendo conduzir ou não ao assédio sexual. (FREITAS, 2001, p.9)

Por outro lado, coaduna-se com Maria Ilidiana Diniz (2015) quando a autora diz que esta definição reforça a invisibilidade do assédio sexual e desconsidera as especificidades de cada situação. Nos dois tipos, assédio moral e sexual, há uma correlação de forças estabelecidas, e demonstração de poder, mas no primeiro esta relação é estabelecida pela ameaça ao trabalho, pela competição, marcação de hierarquia. Já no segundo, a ameaça ao trabalho se estende ao corpo, a exigência é pela troca de favores sexuais, ou seja, “fundamentalmente, o assédio sexual se constitui como uma violência sexual e sexista na qual as mulheres são vitimizadas pelo fato de serem mulheres” (DINIZ, M, I., 2015, p.5).

É consenso que qualquer forma de assédio prejudica a saúde emocional e física das pessoas, no entanto o assédio sexual contra as mulheres aprofunda a desigualdade de gênero, pois tem um alvo que vai além do individual. Enquanto o assédio moral visa uma

pessoa ou cargo específico, o sexual alcança um grupo maior que são todas as mulheres. Neste sentido, a relação de poder existente no assédio sexual contra as mulheres demonstra uma relação que extrapola as relações formais, é uma relação subjetiva do poder patriarcal, do homem sobre as mulheres, ao que Maria Ilidiana Diniz (2015, p.5), nomeia como “poder do macho”.

Na presente dissertação, defende-se então, que ao humilhar uma mulher no trabalho em razão de seu sexo e não de seu cargo, são todas as mulheres atingidas, visto compreender essa atitude como marcação de uma cultura moldada no patriarcado.

2.3 ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual no local de trabalho é definido pelo Ministério do Trabalho do Brasil, com assentimento da OIT, como toda conduta de natureza sexual, que tenha como ponto marcante o constrangimento e violação da integridade e liberdade sexual de outra pessoa, realizado por meio de palavras, gestos ou atos contra a vontade da vítima, violando a dignidade da pessoa humana e ferindo a liberdade sexual (BRASIL, 2017).

Na concepção da jurista, Maria Helena Diniz (1998, p. 285), o assédio sexual é o constrangimento empregado a alguém por meio de “gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual”.

Lipmann, o que caracteriza o assédio sexual seria: “a recusa, como a perda de emprego, ou de benefícios” (LIPMANN, 2001, p. 16).

Já para Ilidiana Diniz, (253), conceitua o assédio sexual como uma violência contra mulheres, pelo fato de serem mulheres, atingindo “sua intimidade mediante a violação do direito à livre expressão da sexualidade e não por imposição.” Neste sentido, a relação de poder existente no assédio sexual contra as mulheres extrapola as relações laborais, é uma relação de poder enviesada no patriarcado, onde nem sempre o objetivo do assédio seja a obtenção do sexo, mas uma marcação do poder de liberdade do homem em relação à mulher, “já que estas se encontram historicamente em situação de subordinação em relação à liberdade de vivência da sexualidade” (p. 256).

O crime de assédio sexual no ambiente de trabalho é um tipo de manifestação de poder (Sobrinho e Costa, 2018) e não ocorre exclusivamente contra mulheres, no entanto

é sua forma mais comum, demonstrando ser sim, uma questão de discriminação de gênero, de raízes no machismo e no patriarcado.

Crime, tipificado na Lei 10.224 do Código Penal, estabelece que o constrangimento de pessoas, no objetivo de obtenção de favorecimento sexual, usando como condição opressora uma posição hierárquica de superioridade ou ascendência, na condição das relações de trabalho, pode ser denunciado e julgado, com possibilidade de detenção de 1 a 2 anos de prisão. (BRASIL, 2001).

Art. 216 - A: 'Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (BRASIL, 2001)

Não se pode negar que o ordenamento jurídico da prática de assédio sexual, como crime, é um avanço importante para o combate de prática tão perversa, a partir do momento que traz a discussão para o campo jurídico, no entanto, lacunas importantes foram deixadas no texto brasileiro. Coaduna-se, neste sentido com as críticas trazidas por Higa (2016, 494-495) ao fato de o assédio estar configurado como um delito de pequeno potencial ofensivo, com possibilidade de penas alternativas e ainda, da necessidade de uma relação de hierarquia ou ascendência entre vítima e agressor.

Movimento importante no Brasil, são as críticas debatidas entre juristas e doutrinadores, quanto a redação dada a lei, entendendo, conforme Pamplona (2011), que ela não contempla de forma satisfatória os atos ilícitos de assédio sexual no trabalho, ao limitarem sua ocorrência em relações hierárquicas. Para Masson (2012), foi desnecessária a inclusão do assédio sexual no trabalho como crime no Código Penal, pois o direito Trabalhista, Civil e Administrativo, já contemplavam substancialmente os casos de assédio sexual, sendo, portanto, poucos os casos levados ao tipo penal

Limitar a prática de assédio como de pequeno delito, não ajuda no processo de inibir os assediadores, visto facilmente conseguirem substituir as penas por doação de cestas básicas, por exemplo, isto, quando a vítima consegue comprovar o ato. Por ser um crime de previsão penal, o ônus da prova cabe a vítima, situação que guarda muita dificuldade de ser realizada, podendo se tornar uma extensão da violência psicológica sofrida durante o ato.

Condicionar o assédio como fruto de constrangimento com intuito de obter favorecimento sexual, desde que o assediador seja de função superior, não contempla toda a dimensão necessária da questão. Isso porque a prática perversa de assédio sexual não acontece somente em relações descendentes, mas em relações verticais e horizontais,

entre pares, como também de clientes da empresa, no ambiente de trabalho ou em razão dele. Marcelo Santos (2018) considera que o constrangimento reiterado do agressor se torna o determinante para a configuração do assédio sexual, não necessitando que o mesmo aconteça entre pessoas em situação de hierarquia no trabalho. Para Higa (2016), países europeus estão mais avançados que o Brasil em razão deste reconhecimento, no entanto, a ausência de ordenamento específico não deve ser limitadora aos juízes trabalhistas, que podem usar de jurisprudências ou direito comparativo na formação de decisões, fato amparado pelo art. 8º da CLT⁷.

Por fim, configurar o assédio como ação “no intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual” impede um aprofundamento na discussão sobre o significado que o assédio sexual traz para a discussão sobre violência contra as mulheres e o patriarcado. Fato bastante ilustrativo para esta crítica é o caso norte-americano trazido por Higa (2016), já exposto neste trabalho no capítulo 1, sobre a mineradora Jenson, onde a intenção do assédio era a demarcação do espaço da mineração como espaço de trabalho masculino, o qual as mulheres estavam invadindo. Em muitas situações, o assédio sexual serve para a humilhação da mulher, para subjugar-lhe e mostrar-lhe que ela não pertence ou não é bem-vinda naquele ambiente.

Muitas vezes a intenção do agressor é puramente discriminatória, constitui violência de gênero no sentido de subjugar a mulher, externando a misoginia – ou a misantropia – a partir da criação de um ambiente inóspito no qual o recado que se pretende transmitir, ainda que inconscientemente, é o de que ela deveria permanecer na esfera privada de seu domicílio. (HIGA, 2016, p.495)

Marcelo Santos (2018) interpreta que, nestes casos, não poderia se configurar a prática de assédio sexual, por não haver uma intenção central na obtenção do favorecimento de sexo. Para ele, esta seria uma prática de assédio moral, usando instrumentos sexistas de humilhação, que se torna inconveniente e inoportuno. Neste ponto, discorda-se deste autor, pois a relação de poder estabelecida no assédio sexual diferencia-se do assédio moral, uma vez que o primeiro traz a permissividade do homem ao acesso ao corpo feminino, o que reforça as estruturas patriarcais da organização do trabalho. Mesmo que o objetivo maior do assédio não seja a concretização do ato sexual,

⁷ **Art. 8º** - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (BRASIL, 1943)

o resultado é o constrangimento pelo sexo, e trata-se de uma violência que acontece pelo fato da vítima ser mulher. Não está relacionado com competência, mas com o gênero. E, neste sentido, mais uma vez, coaduna-se ao pensamento de Maria Ilidiana Diniz (2015), a qual engrossa a crítica em relação a limitação da configuração do assédio em relações hierárquicas descendentes, pois tal fato,

Invisibiliza a dimensão das desigualdades patriarcais de gênero presentes nas relações de trabalho entre colegas de mesmo nível hierárquico, pois essa é uma relação de poder bastante acionada nesses espaços. Portanto, ele também está presente nas relações horizontais, sendo que a hierarquia presente que respalda, mormente o assediador é sua condição de “macho”. (DINIZ, M., I., 2015, p.5).

Já no direito civil e trabalhista, não existe regulamentação específica que verse sobre casos de assédio sexual no ambiente laboral. No entanto, já existe abundante jurisprudência sobre o tema, tanto na tipificação quanto na determinação de punições aos assediadores. Sendo assim, é possível, na esfera civil ou trabalhista, reconhecer que o assédio sexual no trabalho não acontece somente entre chefes e subordinados, além de terem uma variação de possibilidades punitivas mais ampla como: transferência, pagamento de indenização, demissão por justa causa, perda de promoção, entre outras. Sendo assim, a doutrina jurídica reconhece dois tipos de assédio sexual no trabalho: assédio sexual por chantagem (*quid pro quo*) e o assédio sexual por intimidação.

O assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo*, acontece quando existe uma troca, isso por aquilo. É quando se tem uma exigência ou solicitação de favorecimento sexual em troca de receber algum benefício ou mesmo para não perder algo. O assediador oferece uma vantagem, que pode ser uma promoção, por exemplo, em razão de algo sexual ou evita uma perda, que pode ser um cargo ou mesmo o emprego. Nestes casos, existe a necessidade de uma superioridade do assediador, alguém que detenha o poder para fornecer ou retirar algo para ou da vítima. Sendo assim, tendo a figura do uso de uma posição hierárquica superior, que usa do constrangimento, na intenção de obter vantagem sexual utilizando desta posição, pode se enquadrar no crime de assédio. (TST, 2020)

Já o assédio sexual por intimidação, não necessita da figura de superior hierárquica. Este acontece também nas relações entre os iguais ou de pares. O constrangimento, a importunação ou as provocações sexuais acontecem no local de trabalho ou em razão dele, e sua intenção nem sempre é para a obtenção de sexo. No assédio por intimidação, a insistência está presente e resulta em um ambiente hostil, humilhante e intimidativo (TST, 2020). Embora não se fale em poder hierárquico neste tipo de assédio, reforça-se aqui o pensamento de Maria Ilidiana Diniz (2015), no qual se

apoia a presente dissertação, que é a existência do poder patriarcal. O poder aqui empregado não está diretamente relacionado a ameaça do emprego, mas é capaz de prejudicar o assediado em suas funções laborais.

Mesmo que o crime de assédio não seja cometido pelo proprietário da empresa, mas sim por um de seus empregados ou prepostos, a responsabilidade objetiva é do empregador. Em relação às empresas públicas, esta responsabilidade cabe à administração pública, representada pelo ente federativo ao qual pertence, pois cabe a eles a preservação das condições de saúde no ambiente laboral.

Neste sentido, traz-se como ilustração, um caso de assédio sexual que condenou a empresa Petrobrás, em razão de um fiscal de contrato, empregado da Petrobrás que assediou uma técnica de edificações que prestava serviço para a Estatal, em dezembro de 2019, em Belém. Segundo informações do processo, o funcionário passou a perseguir a empregada, após esta recusar convite para sair feito a ela durante evento de “amigo oculto”, no qual, além do convite, ele a presenteou com roupas de lingerie. A funcionária, em sua denúncia, relatou prejuízos à sua saúde, com desenvolvimento de estresse pós-traumático, e estabelecimento de ambiente de trabalho insuportável. O acusado se defendeu dizendo não ver “nada de anormal” em seu ato e a Estatal negou que tenha existido assédio sexual ou moral, transferindo a culpa para a vítima que, na sua concepção, estaria incorrendo em relato fantasioso, discordando ainda que o estresse pós-traumático da empregada pudesse ter correlação com assédio, sendo na verdade, “resultado de suas próprias atitudes” (TST, 2019).

A decisão, no entanto, foi unânime em favor da vítima, julgando procedente seu pedido e definindo uma indenização de R\$ 30 mil. Destacam-se as palavras da ministra Maria Helena Mallmann, relatora do recurso de revista, quando afirma que, “são notórias as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, e o assédio sexual fragiliza ainda mais a sua manutenção no emprego e a ocupação de melhores cargos”. (TST, 2019)

Todos os anos, no Brasil e no mundo, estouram casos midiáticos de assédio sexual contra mulheres, que têm ligação com o trabalho que desempenham. Sejam políticos assediando funcionárias, atores assediando trabalhadoras por traz das câmeras ou até colegas de profissão, jogadores famosos que, com sentimento de superioridade, se acham no direito de possuir qualquer mulher que desejem, entre outros casos. Nas situações expostas, vê-se tanto assédios por chantagem quanto por intimidação. Para ilustrar, serão listados três casos recentes na mídia brasileira. Susllem Meneguzzi Tonani x José Mayer,

em 2017; Claudia Leite x Silvio Santos, em 2018 e Dani Calabresa x Marcius Melhem, em 2020.

Susllem Meneguzzi Tonani x José Mayer. Em 2017, a ex-figurinista da emissora Globo, Susllem Meneguzzi Tonani, acusou o ator José Mayer de assédio sexual e moral. Segundo a profissional, tudo começou por meio de palavras de elogios, galanteios até chegar a assédio físico. Em uma das situações ela conta que ele a tocou nas partes íntimas, perto de outras mulheres, sem nenhum constrangimento, e que não recebeu apoio de nenhuma das pessoas testemunhas da situação, e desabafa: “Elas? Elas, que poderiam estar eu meu lugar, não ficaram constrangidas. Chegaram até a rir de sua “piada”. Eu? Eu me vi só, desprotegida, encurralada, ridicularizada, inferiorizada, invisível. Senti desespero, nojo, arrependimento de estar ali. Não havia cumplicidade, sororidade.”

Caso Cláudia Leite e Silvio Santos. Em 2018, durante apresentação do programa Teleton para angariar doações para a Associação de Assistência à Criança com Deficiência (AACD), o apresentador Silvio Santos chamou ao palco a cantora Cláudia Leite. Na ocasião, o apresentador se negou a abraçá-la, justificando que ficaria “excitado” se a abraçasse, fazendo também comentários em relação à roupa da cantora. Claudia Leite ficou visivelmente desconcertada, mas ainda tentou contornar a situação questionando o sentido da fala de Silvio: " [excitado] no sentido feliz da palavra, né? De alegria, euforia." Mas o apresentador não se constrangeu e ainda confirmou: "Não. Não é euforia não. É excitação mesmo", ao que a apresentadora se defendeu: “Agora eu acho que meu marido tem uma razão pra ficar chateado (...)”. Silvio Santos ainda completa dizendo que dá para assistir à apresentação da cantora, aplaudir, admirar como mulher, mas que a maneira como ela se veste, "dá vontade de... (pausa na fala), sair da poltrona, tomar uns chopes, umas cervejas e depois... (risadas) procurar um conforto".

Todo o diálogo é catastrófico e não justificável, mas chama-se a atenção para dois trechos: o primeiro quando a cantora clama o nome do marido "meu marido tem razão de ficar chateado", qual a necessidade da cantora em lembrar que é uma mulher casada, se não a de mostrar a um “macho”, que já tem um outro dono, também “macho”? Dessa forma o respeito não é reivindicado a si mesma, mas à figura de outro homem. O segundo ponto, é a justificativa do apresentador de que a responsabilidade é da escolha das roupas que Cláudia faz, ou seja, a culpa de tão horrendo comportamento é do modo como ela decidiu se vestir, como se isso significasse um convite. O apresentador é um exemplo clássico de machismo. Ao se fazer uma rápida pesquisa no site de busca do Google, com as palavras Silvio Santos e assédio, são vários os casos que aparecem, inclusive com ações

jurídicas em curso.

Na época a cantora se posicionou em seu Instagram: “Quando passamos por episódios desse tipo, vemos em exemplificação, o que acontece com muitas mulheres todos os dias, em muitos lugares. Isso é desenfreado, cruel, nos fere e nos dá medo (...). A provocação vem disfarçada de piada, e as pessoas riem, porque acostumaram-se, parece-nos normal! (...). Definitivamente a culpa não é do que estamos usando! A culpa é dessa atitude constrangedora e de dois pesos e duas medidas. Somos livres!”

Caso Dani Calabresa e Marcius Melhem. Em 2020, veio a público, acusação da humorista Dani Calabresa contra o diretor de núcleo da emissora Globo, por assédio moral e sexual. De acordo com matéria da Revista Piauí, um dos episódios aconteceu em 2017, durante uma festa do Programa Zorra, em que o ex-diretor global teria tentado beijar a humorista a força e ainda teria lhe mostrado seu pênis.

Marcius Melhem além de negar todas as acusações, expôs conversas que trocava com a humorista pelo whatsapp, tentando desqualificar a denúncia, e pediu ainda uma indenização do valor de 200 mil reais por danos morais, mais 50 mil de gastos com terapia. O caso segue ainda na justiça. A emissora globo divulgou nota dizendo que “investiga criteriosamente todas as denúncias de assédio e que não tolera comportamentos abusivos”.

Estes casos que ganharam a mídia representam muitos outros que acontecem todos os dias, na invisibilidade. São casos silenciados, às vezes pela omissão das empresas que fecham os olhos para o que acontece dentro de suas estruturas ou pelas testemunhas, que preferem não se envolverem na situação e, na maioria das vezes, pela própria vítima, que se cala por medo do julgamento, medo da exposição, de não ser acreditada, assim como pela culpa que sentem, pois, a primeira pergunta que ouvem quando relatam a situação é: “o que você fez para provocar isso? ”

Denunciar também não é um caminho fácil. A produção de provas é um dos pontos mais difíceis para a vítima, visto geralmente as investidas acontecerem na privacidade, no entanto, é ponto fundamental para a comprovação do fato e, para este fim, o campo jurídico já aceita mensagens retiradas de aplicativos virtuais. (TST, 2020)

A partir do momento que a mulher fala, que expõe a violência, na tentativa de fazer cessar tal ato, e ainda que seu agressor seja punido, ela corre o risco de terem revertidos para si todo o ônus da violência (HIGA, 2016). Antes do agressor, é a vítima quem passa por toda série de questionamentos, dos mais diversos possíveis: “o que você vestia? ”, “já teve algum relacionamento com ele? ”, “ah, mas com esse comportamento,

você esperava o quê? ”. Suas vidas são investigadas e cada ato que tenham feito passará por análise crítica, de todos os setores, sejam jurídicos, de colegas, do agressor, da empresa e de quem quer que venha tomar conhecimento da situação. Reitera-se, dessa forma, a violência contra a mulher, que sofre primeiro sob as investidas do assediador, sendo constrangida, tendo sua dignidade e liberdades violadas e, segundo, pela acusação social, que transfere a culpa do agressor para a vítima, situação que inibe as denúncias e, conforme Flávio Higa (2016, p. 504-506), sugerir que a mulher possa ser culpada pela violência sofrida, pelo tipo de roupa ou de comportamento adotado, é ato preconceituoso e ainda serve de tolhimento a sua liberdade.

O movimento feminista tem lutado para a mudança desta realidade. Carla Cristina Garcia (2015), traz uma definição do feminismo, como tomada de consciência, o que contribui para a ideia deste trabalho.

[...] o feminismo pode ser definido como a tomada de consciência das mulheres como coletivo humano, da opressão, dominação e exploração de que foram e são objeto por parte do coletivo de homens no seio do patriarcado sob suas diferentes fases históricas, que as move em busca da liberdade de seu sexo e de todas as transformações da sociedade que sejam necessárias para este fim. Partindo desse princípio, o feminismo se articula como filosofia política e, ao mesmo tempo, como movimento social (GARCIA. 2015, p. 13)

O feminismo luta contra a violência contra mulheres e por uma sociedade onde haja igualdade substantiva entre homens e mulheres. A repressão ao comportamento das mulheres, no entanto, inicia-se precocemente. Elas precisam ter um andar comedido, um cuidado ao falar e se sentar, num discurso já naturalizado de que meninas são mais delicadas, mais recatadas e doces. Que tais comportamentos fazem parte da natureza e da “alma feminina”, quando na verdade são comportamentos ensinados, que servem não para lhes fazerem “doces”, mas “dóceis”. Mulheres são educadas a servir. A mulher é diminuída e atacada em todo o seu desenvolvimento. Ao nascer lhe põem brincos, laços e vestidos, sempre na justificativa de a deixarem bonita. A mesma imposição sobre a aparência e comportamento não acontece com os homens, cuja construção social de gênero é orientada por valores e comportamentos de força e dominação.

As mulheres geralmente não são educadas para se colocar no mundo de forma provocativa. Não lhes é dado o direito de reivindicação, sua posição deve ser a de receber concessão ou permissão. Quando busca ocupar de fato espaços sociais, enfrenta todo um repertório de resistência. O direito de fala muitas vezes lhes é retirado, mesmo em situações em que ocupe posições de destaque, em uma empresa ou equipes de trabalho, por exemplo. É comum a interrupção das falas de mulheres por homens (manterrupting),

de forma grosseira e impositiva, muito comum também acontecer de surgirem homens que sempre acham necessário “explicar” o que a colega de trabalho “quis dizer” (mansplaining). Atitudes machistas e sexistas que geralmente acontecem de forma reiterada, sem que haja qualquer intervenção contrária dos colegas de trabalho, pois a interrupção de uma mulher ou a sugestão de que ela não sabe bem sobre o que está falando, não é entendido como errado, é algo naturalizado e, portanto, aceito pela maioria, sem estranhamento (KOSAK, PEREIRA, INÁCIO, 2018; MULHER 360, 2016).

Ao se atreverem em um espaço social que não lhes é naturalizado, são expostas à diversos julgamentos e todo tipo de tentativa de desencorajamento como a convivência com frases do tipo: “mulher é cheia de mi mi mi”; “mulher é sexo frágil”; “toda mulher precisa de um homem forte ao seu lado”; “lugar de mulher é no lar, é na cozinha”; “mulher não nasceu para liderar”; “cuidar de filho é coisa de mulher”; “mulher no volante, perigo constante”; “mulher que não se cuida, não é mulher de verdade”. Frases estas que nada mais são que estereótipos de gênero, que reforçam o tempo todo que o lugar da mulher deve ser sempre inferior ao do homem. Estereótipos que adotam o lugar de verdade, de instinto, de natural, de próprio do sexo, gerando expectativas que ultrapassam a realidade da simples diferenciação do sexo biológico: “meninos são corajosos e fortes, meninas são frágeis e doces”. E nesta diferença, a mulher é colocada em segundo plano, sempre em segundo lugar em relação ao homem, conforme Simone de Beauvoir (2016),

[...] na mulher há, no início, um conflito entre sua existência autônoma e seu “ser-outro”; ensinam-lhe que para agradar é preciso procurar agradar, fazer-se objeto; ela deve, portanto, renunciar à sua autonomia. Tratam-na como uma boneca viva e recusam-lhe a liberdade; fecha-se assim um círculo vicioso, pois quanto menos exercer sua liberdade para compreender, aprender e descobrir o mundo que a cerca, menos encontrará nele recursos, menos ousará afirmar-se como sujeito; se a encorajassem a isso, ela poderia manifestar a mesma exuberância viva, a mesma curiosidade, o mesmo espírito de iniciativa, a mesma ousadia que um menino. (BEAUVOIR, 2016, p. 24-25).

Na definição de Dalgarrondo (2008), a compreensão do indivíduo se dá através da observação de fatores como sua constituição biológica, suas experiências interpessoais e o contexto social e cultural ao qual está inserido e participa.

3 A EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS (EMATER–MG)

Uma empresa pública foi escolhida para investigar as ocorrências de assédio contra mulheres e possíveis ações de combate e prevenção, buscando compreender a questão de gênero imbricada neste espaço. Ou seja, a invisibilidade do feminino no contexto público e como as relações de poder do masculino sobre o feminino estão reproduzidas nas relações de produção tipicamente capitalistas na sociedade brasileira, e, por consequência, nas relações sociais, também compreendidas nos espaços político e ideológico.

A Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Minas Gerais (Emater–MG) é uma empresa pública de direito privado, vinculada à Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Foi a primeira empresa pública de extensão rural do Brasil, fundada em 1948, como ACAR, Associação de Crédito e Assistência Rural.

A Emater-MG é a maior empresa pública do setor no Brasil, e está presente em 90% do estado mineiro, conveniada com 805 municípios do Estado, atendendo um público de 316.937 clientes, em 2020, entre agricultores familiares, demais produtores rurais e público periurbano e urbano, e a 1.817 organizações comunitárias. Sua função é prestar assistência técnica e realizar extensão rural, priorizando o desenvolvimento sustentável, com utilização de técnicas e didáticas que busquem melhorar a produtividade agrícola e pecuária no estado, com agregação de valor nos produtos agropecuários, diversificação da produção, melhoria da renda do público atendido e maior qualidade dos alimentos ofertados à sociedade (EMATER-MG, 2021).

Sua estrutura operacional está dividida em 32 Unidades Regionais em todo o estado, uma Unidade Central (sede), localizada em Belo Horizonte e duas unidades específicas: Unidade Descentralizada do Departamento Técnico (voltada aos trabalhos de educação e conservação ambiental no Semiárido), e Divisão do Projeto Jaíba, no Norte do Estado, além dos escritórios locais, responsáveis pela atividade fim da empresa.

Cada Unidade Regional engloba um número específico de escritórios locais, cujas equipes são chefiadas pelo gerente regional. Nos escritórios locais, especificamente, não existe a figura de “chefe”, pois são constituídos por equipes de trabalho formadas por extensionistas de bem-estar social, extensionistas agropecuários, auxiliares

administrativos e serventes. Atualmente, no entanto, devido a constante diminuição no quadro de funcionários, a maior parte dos escritórios locais funciona com somente um extensionista agropecuário e um auxiliar administrativo, este último, em grande maioria, são trabalhadoras cedidas pelas prefeituras, ao que os trabalhadores apelidaram por “EUquipe de trabalho”, por se sentirem sozinhos na atividade.

A Empresa conta, em 2021, com cerca de 1759 empregados (entre profissionais e estagiários), dentre os quais 1080 trabalhadores ou 61,39%, são do sexo masculino e, 679 trabalhadoras ou 38,60%, são do sexo feminino. A hegemonia masculina se repete também nos cargos de chefia. Das 32 Unidades Regionais e duas unidades específicas, somente quatro gerências são ocupadas por mulheres. Quanto à diretoria executiva da empresa, na história de seus 72 anos de existência, somente duas mulheres ocuparam um cargo de diretoria.

Antes de apresentar os resultados da pesquisa entende-se como importante resgatar um pouco da história do serviço prestado pela empresa no que diz respeito a divisão sexual do trabalho.

Conforme apresenta Quidá (2017, p.3), o serviço público da ACAR tinha grande influência norte-americana, dentro de uma ótica missionária, de atendimento aos agricultores. Os primeiros municípios a receberem atendimento da ACAR foram: Pedra Leopoldo, Santa Luzia, Ubá e Curvelo. As primeiras equipes de trabalho eram compostas por “um engenheiro agrônomo, uma moça treinada em economia doméstica e auxiliar de escritório” e recebiam um jeep para realizarem o trabalho de campo. Não havia, neste período, qualquer ação de política pública que objetivasse equalizar os direitos de homens e mulheres, sendo estas últimas prejudicadas. Eram incentivadas, institucionalmente, “práticas sexistas que preservaram a invisibilidade feminina nos espaços rurais e relegavam às mulheres posições secundárias na sociedade.” (QUIDÁ, 2017, p.3).

A função das “moças” era a de Bem-estar social (BES), que se resumia em dar “assistência às famílias, levando-lhes conhecimentos elementares de alimentação, vestuário, higiene, saúde e saneamento básico”. No início, sua atuação era rejeitada pelos produtores rurais, que não aceitavam a presença das BES em suas residências pelo fato de não admitirem que uma mulher pudesse sair num carro com um técnico, só retornando para casa à noite. Por outro lado, havia dificuldade também em se encontrar mulheres que assumissem o trabalho, devido à resistência das famílias em permitir que as filhas assumissem tal função “por não apreciarem a vida que levariam”, assim como pela falta de formação de mulheres em economia doméstica. Esse fato impulsionou a criação do

curso Economia Doméstica, na então Universidade Rural de Minas Gerais, atualmente Universidade Federal de Viçosa, iniciativa que contou com o apoio da ACAR.

A divisão sexual do trabalho era evidente e naturalizada, ficando o técnico agrícola responsável pelo acompanhamento dos agricultores no “trabalho produtivo”, técnico e agricultor direcionados ao espaço público, enquanto que as BES se restringiam a acompanhar as mulheres rurais, no “trabalho reprodutivo e à esfera privada”. (QUIDÁ, 2017, p.5)

Com o passar dos anos e a política nacional sendo voltada cada vez mais para o desenvolvimento econômico, pelo sistema produtivo, a produtividade agrícola, com incentivo ao crédito rural orientado tomaram destaque e, as equipes, que antes tinham caráter paritário (BES e técnico), se distanciaram, diminuindo drasticamente o número de BES no setor de assistência. De acordo com Quidá (2017), a relação proporcional de técnico para BES mudou de 1,09 em 1956, para 4,26 em 1974.

Em 1975, a ACAR transforma-se na EMATER-MG. Como pontos negativos dessa mudança, apontados por extensionistas pioneiros, estão a perda de autonomia da empresa, visto que enquanto ACAR, as decisões eram mais autônomas, ainda que os recursos viessem do estado, e a mudança na estrutura de formação paritária das equipes, priorizando a parte técnica, com ênfase no aumento da produtividade agropecuária, relegando o social para segundo plano. Acreditou-se, neste período, que a área BES seria extinta, mas “na ótica dos extensionistas pioneiros, o papel da BES era decisivo, embora haja entre eles quem afirme que elas nunca tiveram seu trabalho reconhecido, tendo ficado em plano secundário em todos os aspectos, até mesmo no que diz respeito ao salário” (QUIDÁ, 2017, p.6). Ainda segundo o autor, as dificuldades para as BES aumentaram e “muitas andaram de caminhão de leite ou transportadas pela prefeitura” para manterem seu trabalho, pois faltava transporte da ACAR para elas, pois o transporte era prioridade dos homens, os técnicos agropecuários.

Após o fim do regime militar e com a redemocratização do país, um novo modelo político passa a ser adotando e, neste contexto, a Emater deixa de ser difusionista e adota um modelo de extensão rural mais participativo, que valoriza o conhecimento prático do agricultor, seguindo princípios freirianos. A nova conjuntura nacional, impulsionada por movimentos de organizações sociais e também de mulheres, permite que se volte o olhar também para as necessidades das mulheres, e a questão de gênero começa a ter lugar nas políticas públicas e no direcionamento do trabalho extensionista.

Em 2015, a percepção sobre as relações de gênero pelo viés da ação extensionista

foi indagada no questionário aplicado na empresa, como parte da pesquisa de Quidá. Na resposta de 15 profissionais da Regional de Guaxupé, a pesquisa concluiu o seguinte:

Percebem-se variações significativas no recorte por sexo, onde em algumas afirmações as extensionistas BES tendem a emitir opiniões mais próximas aos valores máximos na escala de concordância, em função das suas experiências enquanto mulheres. Foram unânimes ao relatar a ausência de divulgação de portarias e memorandos da EMATER relacionadas à questão de gênero e ao declarar que o legado histórico da ACAR interfere na prática extensionista atual. Da mesma forma, são mais pessimistas sobre as ações da EMATER relacionadas à superação da distinção das diferenças entre homens e mulheres, apesar de declararem que suas ações estão direcionadas neste sentido. Por outro lado, os EAGRO [extensionista agropecuário] tendem a naturalizar a questão, ora por desconhecer-la, quando apresentam noção da menor importância da questão de gênero para o trabalho extensionista, ora por relativizá-la, quando percebem com menor intensidade as influências do legado histórico e outrora por consenti-la, ao demarcarem com maior ênfase a distinção dos papéis EAGRO x BES e ao afirmarem que a atribuição das BES é da porta para dentro. (QUIDA, 2017, p.11-12)

Quidá conclui que as relações de poder são naturalizadas e reforçam a permanência da divisão sexual do trabalho, com hierarquia dos gêneros, inferiorizando as mulheres, o que prejudica a efetivação de mudanças nas relações sociais e na luta por igualdade de gêneros.

3.1 AÇÕES E OMISSÕES DA EMATER-MG NA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Com o objetivo de reunir informações sobre como a EMATER-MG se coloca quanto à identificação e solução de atos de assédio sexual contra mulheres no local de trabalho, foi realizado um estudo exploratório junto aos setores de Recursos Humanos e de Psicologia, através de um questionário, enviado para o e-mail institucional do setor de psicologia da empresa, no mês de agosto de 2021. O questionário permitiu identificar ausência de ações na política da Empresa sobre assédio sexual no trabalho, fato crítico, visto sua responsabilidade enquanto provedora do bem-estar laboral, com participação do Estado, já que é uma empresa pública.

O setor de psicologia da empresa informou só poder responder sobre o assédio moral no trabalho, pelo fato de existir legislação estadual específica que versa sobre este assunto, que determina obrigações para as empresas estaduais mineiras, conforme resposta oficial, “*Os normativos internos da Empresa tratam especificamente de assédio*

moral no trabalho, por isso somente as perguntas relacionadas a este assunto serão respondidas”. A resposta da empresa, infelizmente, confirma a hipótese desta dissertação de que, devido à invisibilidade do tema assédio sexual no trabalho, a Empresa não foge ao convencional, e realiza poucas ações práticas e concretas para enfrentar a questão, com pouca ou nenhuma política preventiva e de combate ao assédio sexual na Empresa. No entanto, em relação ao assédio moral no trabalho, o entendimento conceitual apresentado pela empresa está normatizado pela Norma de Administração nº 0056/2019/Emater-MG:

Assédio Moral é a conduta do agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional. Caracteriza-se pela exposição de empregado a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções, ofendendo a dignidade ou a integridade psíquica dos empregados. Podem ser pequenas agressões, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco grave, entretanto se praticadas de maneira sistemática tornam-se destrutivas. (EMATER-MG, 2019)

O mesmo normativo reconhece os tipos de assédio moral na empresa como: assédio moral vertical descendente, ascendente, horizontal e o assédio moral misto. Dispõe também sobre a prevenção, acolhimento do reclamante, registro da reclamação, conciliação, apuração e punição do assédio moral na Empresa.

O acolhimento à denúncia é realizado por um membro integrante da Comissão de Conciliação, pelo Departamento de Recursos Humanos da EMATER-MG, em ambiente reservado, garantindo privacidade no acolhimento, confidencialidade das informações apresentadas e disponibilização de informações quanto às noções gerais acerca da prática de assédio moral.

Sobre os procedimentos, a Comissão de Conciliação, além do acolhimento e escuta individual dos envolvidos, será responsável pela orientação quanto à formalização da denúncia junto à Ouvidoria do Estado de Minas Gerais, verificar interesse dos envolvidos, facultar-lhes indicação de um representante sindical no acompanhamento do processo, marcar a conciliação no prazo máximo de 30 dias, após terem ciência da reclamação, e propor soluções práticas de solução de conflitos, durante audiência de conciliação.

Indagada sobre ações que visem coibir a prática de assédio moral na empresa, divulgação dos espaços próprios para denúncia, como funciona este processo na empresa, se a denúncia é incentivada e se existe alguma ação da empresa no sentido de conscientização dos e das trabalhadoras sobre o assédio moral, seus prejuízos e riscos de punição, a resposta da empresa foi de que estas informações estão disponíveis na intranet

da empresa, através da norma de administração 0056/2019, descrevendo “*detalhadamente sobre os procedimentos para acolhimento, registro e conciliação nos casos referentes a assédio moral.*”, assim como a “*Portaria 1034-01/2021, que designa a Comissão de Conciliação.*” Fato que nos leva a crer que não há qualquer política de divulgação ou conscientização sobre assédio moral na empresa, mesmo havendo um normativo editado.

Não houve resposta da Empresa sobre a possibilidade de informar dados desagregados por gênero acerca de quem mais sofre assédio moral na empresa. E se, comparativamente, a frequência de ocorrências de assédio na empresa, é maior nos casos de assédio moral ou sexual, a empresa retornou reforçando que os “*normativos internos tratam especificamente de assédio moral. Não temos conhecimento de casos de assédio sexual.*”

Importante reforçar que a empresa tem responsabilidade objetiva pela condições de saúde que acontece no ambiente de trabalho. Sendo assim, mesmo que o assédio, seja ele moral ou sexual, seja cometido por um empregado público, a responsabilidade continua sendo da empresa. No caso da Emater-MG, por ser uma empresa pública estadual, a responsabilidade cabe também à administração pública estadual, podendo, no entanto, ajuizar ação de regresso contra o empregado assediador.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos

O silenciamento da empresa em relação às perguntas sobre assédio sexual no trabalho não serve aos trabalhadores. A ausência de ações que busquem conscientizar seus empregados sobre o assédio sexual na empresa põe em risco a saúde e integridade de seus trabalhadores, e, como será analisado no capítulo 4, mais especificamente as mulheres.

3.2 IMPRESSÕES DE TRÊS TRABALHADORAS APOSENTADAS SOBRE A DIVISÃO SEXUAL NO TRABALHO NA EMATER-MG

Buscando um olhar sobre a cultura da Empresa em relação ao tratamento de seus e suas empregadas, sob a perspectiva de ex funcionárias, foi aplicado um questionário a três funcionárias aposentadas, sendo uma auxiliar administrativa local, com ensino médio, que trabalhou no período de 1988 a 2014, a segunda, auxiliar administrativa local, também com ensino médio, que trabalhou no período de 1977 a 2020 e uma coordenadora regional, com ensino superior, que atuou na empresa de 1976 a 1996.

Questionadas em relação a existir alguma orientação da empresa quanto a relacionamentos entre funcionários, as respostas foram que, oficialmente não havia ou há orientação neste sentido, no entanto, uma das trabalhadoras trouxe um relato sobre como se dava esta questão na década de 1970 e 1980, quando o controle institucional da liberdade social e sexual da mulher era evidente, embora não formalizado, onde se questionavam as escolhas de relacionamentos amorosos e o estado civil, inibindo um direito particular.

“Não existe” TF aux adm aposentada

“Quando fui admitida as pessoas que o ocupavam os cargos de bem-estar social eram só do sexo feminino. Embora, não constasse do contrato expresso, essas não podiam se casar. Quando soube que eu ficara noiva, a coordenadora de bem-estar social do Escritório Regional de Teófilo Otoni, eu trabalhava no Escritório Local de Minas Novas, me chamou e me disse: ‘- Soube, por terceiros, que você vai se casar. O trabalho de bem-estar social não dá certo para mulheres casadas. Pense muito na sua decisão! Se você tiver piora nos resultados recomendarei que a empresa mande você embora!’ Eu retruquei, afirmando que se isso ocorresse, ou o trabalho refletisse negativamente na minha vida familiar eu pediria conta. Eu fui uma das primeiras a me casar em 23.07.1977” TF coord aposentada

Indagadas sobre terem sentido dificuldades na realização do seu trabalho e sobre se havia diferença no tratamento recebido da empresa, pelo fato de serem mulheres, duas trabalhadoras confirmaram que sim, sendo que em um dos depoimentos fica claro que havia diferença no tratamento institucional em relação aos homens e mulheres, em que os

homens tinham melhores oportunidades, inclusive para utilização de veículos e para a ocupação de cargos de chefia. Neste aspecto, a realidade da empresa, na atualidade, ainda guarda semelhanças, visto os cargos de gerência e chefias serem ocupados na sua maior parte, por homens.

“No aspecto de assédio não, mas tratamento diferenciado sim”
TF aux adm aposentada

“Foram muitas dificuldades! A cultura impregnada na empresa é de que o trabalho de bem-estar social é inferior ao da agropecuária. As próprias colegas, impregnadas desse machismo, estrutural eram subalternas, servis. Os homens ocupavam e ocupam a quase totalidade dos cargos de chefia. Também dispunham de melhores condições de trabalho, como veículo só para eles trabalharem, combustível à vontade, maior acesso a cursos de pós-graduação. Cediam, com muita má vontade, o carro para trabalharmos. Nossa programação tinha de ser adaptada a deles” TF coord aposentada

Consoante com a literatura que apresenta a década de 1970 como de relevante importância pela luta por direitos, inclusive no espaço dos movimentos feministas, uma das trabalhadoras relata como o enfrentamento da cultura da empresa, contra o machismo, e a edição da Constituição Federal, foram primordiais para a criação de um sindicato que defendesse a categoria dos trabalhadores da extensão rural, o Sinter-MG.

“Na década de 70 a 80, o machismo estrutural era massacrante! Com a edição da Constituição Cidadã de 1988, passamos a nos organizar pela luta por direitos. Articulamos a nível do estado e passamos a denunciar os desmandos. Aliamos a alguns homens que tenham valores de respeito à dignidade humana, independentemente da orientação sexual. Fundamos o SINTER-MG – Sindicato dos Trabalhadores em Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Minas Gerais e, desde então, a luta pela dignidade dos (as) trabalhadores (as) é incessante. Ainda há tratamento desigual, mas já conquistamos alguns espaços” TF coord aposentada

Duas, das três entrevistadas afirmaram terem se sentido acuadas, constrangidas, intimidadas frente a investidas de natureza sexual no trabalho, relatando que estas investidas vinham de colegas de trabalho, coordenadores e chefes, mas nenhuma delas formalizou denúncia, por medo do que viesse a acontecer com elas, como julgamentos, dúvida de que diziam a verdade e constrangimento familiar, confirmando ainda que não havia acolhimento na empresa para tais situações sofridas pelas mulheres.

“Eu estava recém-contratada. Inicialmente foram galanteios, agrados-mimos, gentilezas. Eu ia cortando, sem ser rude. Entretanto, numa volta do meio rural, ele me deixou dirigir o jipe – carro da empresa. Eu estava treinando para tirar carteira. Sob a alegação de que queria me ajudar, ele me agarrou. Eu estava no volante, freei bruscamente o veículo e entrei em luta corporal com ele. Consegui me desvencilhar e descii. Ele insistia para eu seguir com ele, prometia que não tentaria de novo. Não acreditei. Fiquei na estrada e só passadas umas duas horas, já era noite, quando consegui uma carona. A nossa convivência ficou insustentável! Pedi à chefia regional que me transferisse. Entretanto, eles não concordaram. Passados alguns meses ele, que era do Nordeste e pretendia voltar, pediu demissão e se foi. Nunca mais tive notícias dele. Depois tive outras investidas, mas aprendi a me defender melhor” TF coord aposentada

“ [A empresa] nunca foi, nem é acolhedora. Sequer criou espaço para ouvir as vítimas. É como se vivessem todos (as) no ‘País encantado de Alice!’ ” TF coord aposentada

Evidencia-se um conceito bem popular e opressor, de que cabe às mulheres a responsabilidade pelo enfrentamento e defesa das situações de assédio. E como é uma luta solitária, conforme nos relata esta trabalhadora, quando ela, além de não denunciar na empresa, nem sequer cogita a possibilidade de levar esse assunto ao seu companheiro. A violência acontece em silêncio.

“Por várias vezes, colegas investiam, mas eu sempre os colocava em seus devidos lugares e graças a Deus com pequenas exceções todos entendiam a mensagem. Apenas um me deu mais trabalho e precisei ameaça-lo por várias vezes levar o assunto a meus superiores. Diante da ameaça ele recuava por um tempo me dando sossego. Só não o denunciei por causa dos transtornos que ocasionariam dentro da minha vida pessoal familiar (meu marido nunca aceitaria uma situação desta) sem contar com os problemas com a empresa e na família dele, levando em conta que sua esposa tem seria envolvida. Enfim achei que seria melhor tentar resolver desta forma, na época por medo de ser prejudicada de alguma forma e porque precisava continuar trabalhando, embora alguns colegas que tinham conhecimento me aconselhavam levar o caso à gerência” TF aux adm aposentada

A falta de informação era, como ainda é na atualidade, um dos fatores que dificulta o combate ao assédio sexual na empresa. Isto não diminui a responsabilidade social, das empresas e dos próprios homens de buscarem repensar o comportamento. Nos próximos depoimentos percebe-se uma justificativa, de uma das trabalhadoras, ao fato de não saber

lidar com a situação, por ser muito jovem quando sofreu as investidas sexuais no trabalho. E, em outro, como a vítima absorve a culpa pelo que sofreu, invertendo a responsabilidade do ato. No entanto, mulheres não são objetos acessíveis aos homens, e não deveria ser responsabilidade unilateral delas, a conscientização de que assediar sexualmente pessoas, sem consentimento, é um tipo de violência e de que, a culpa não deve ser direcionada à vítima.

“Entrei na empresa muito jovem, tinha completado 20 anos, a 30 e pouco anos atrás, inexperiente, ingênua, e enfrentei várias situações mediante alguns colegas, mas que se analisar hoje, caracterizariam sim como assédio sexual, mas que na época eu não sabia distinguir e nem como lidar com essas situações” TF aux adm aposentada

“[Me sentia] constrangida, humilhada e com muita mágoa. Culpava-me pela minha limitada reação. Com o passar do tempo, e importante ajuda terapêutica venho acolhendo e procurando amenizar as minhas culpas. Muito inicialmente eu via os gracejos como “sem maldade!” Depois, a minha compreensão foi evoluindo e passei a ter um olhar mais crítico” TF coord aposentada

Indagadas sobre se acham que a prática de assédio sexual na empresa é comum, uma não soube responder e duas confirmaram que sim.

“Sim, infelizmente” TF aux adm aposentada

“Trata-se de um ambiente predominantemente masculino, ligado a área agrícola do agronegócio. Ultraconservador, machista e patriarcal. Tempos passados, as mulheres da área de bem-estar social eram proibidas de ter relacionamentos pessoais. Essas eram muito assediadas e era naturalizado. Penso que de uns tempos para cá, graça as lutas pela igualdade de direitos liderada pelo Sindicato tem evoluído, mas falta muito para se chegar a um patamar civilizatório aceitável” TF coord aposentada

Os depoimentos trazidos por estas trabalhadoras permitem uma aproximação ao histórico de maior valorização do trabalho masculino na empresa e indica elementos que podem ser identificados como de continuidade nas situações de assédio, ao mesmo tempo em que apontam a perspectiva de que a organização sindical contribui para a mudança nas condições de trabalho, incluindo a igualdade de direitos.

4 CONSCIÊNCIA SOBRE ASSÉDIO: A EXPERIÊNCIA DOS E DAS TRABALHADORAS.

O instrumento de pesquisa para coletar as percepções e experiências dos e das trabalhadoras sobre assédio foi um questionário eletrônico encaminhado para os e-mails institucionais dos trabalhadores e trabalhadoras, pela plataforma do *Googleforms*. O questionário foi enviado aos trabalhadores e trabalhadoras de todos os setores da empresa, desde os escritórios locais, até os setores administrativos e de apoio técnico, garantindo o anonimato dos participantes. O questionário ficou aberto para respostas de março a maio de 2021 e foi dividido em 3 partes; a primeira de identificação; a segunda, de análise da percepção de assédio moral e a terceira, de percepção de assédio sexual, conforme apêndice B. O questionário foi estruturado em questões fechadas e questões abertas, nas quais participantes tinham espaço para escrever suas percepções, relatos e experiências.

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

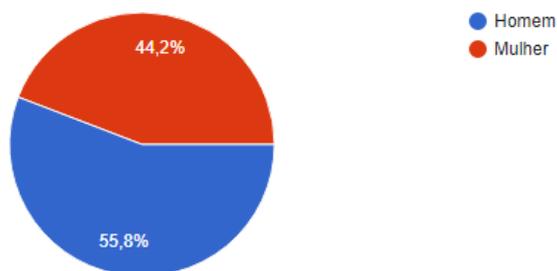
Foi obtido o retorno de 154 questionários respondidos, distribuídos em todo o Estado, com todas as regiões representadas. Do total de participantes, 55,8% (86 pessoas) se declararam do sexo masculino⁸ e 44,2% (68 pessoas) do sexo feminino.

A idade dos participantes ficou representada no intervalo de 23 a 70 anos, assim distribuídos: Entre os homens, dois trabalhadores entre 20 a 30 anos; 16 trabalhadores entre 31 a 40 anos; 33 trabalhadores entre 41 a 50 anos, e 35 trabalhadores com mais de 51 anos. Já entre as mulheres, as participantes foram três trabalhadoras entre 20 a 30 anos; 11 trabalhadoras entre 31 a 40 anos; 27 trabalhadoras entre 41 a 50, e 26 trabalhadoras com mais de 51 anos. Apenas uma trabalhadora não identificou a idade.

⁸ A partir deste ponto, para fins didáticos, será usado o termo “gênero”, objetivamente, como indicação do sexo biológico; “homens”; para indicar respostas recebidas de trabalhadores do sexo masculino e “mulheres”, para indicar respostas de trabalhadoras do sexo feminino.

Figura 1 – percentual de respostas por gênero

2 - Gênero
154 respostas

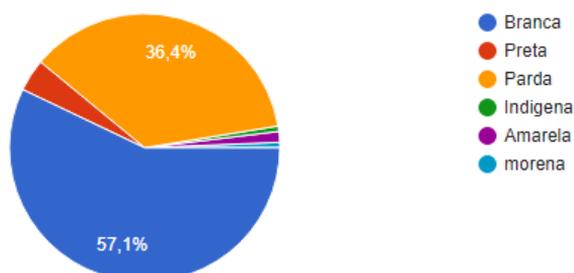


Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG

A maior parte dos participantes se declarou branca (57,1%), seguida por 36,4% de participantes pardos, 3,9% pretos, 1,3% amarela, 0,3% se declararam morenos⁹, mesmo percentual de quem se declarou indígena.

Figura 2 – percentual de respostas por cor

3 - Como vc se declara em questão de raça/cor?
154 respostas



Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG

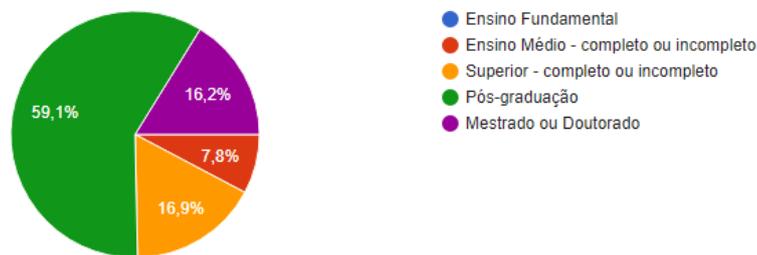
Quase 60% possui nível de escolaridade de pós-graduação, e 7,8% possui ensino médio completo ou incompleto.

⁹ As opções apresentadas no questionário em questão de raça foram: branca, preta, parda, indígena, amarela e outras. “morena” apareceu no campo outras.

Figura 3 – percentual de respostas por nível de escolaridade

4 - Nível de Escolaridade

154 respostas



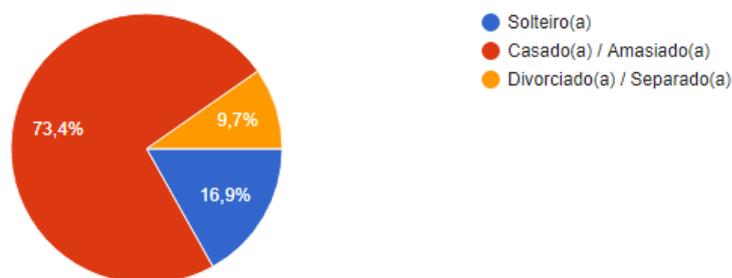
Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG

Com relação ao estado civil, a maioria dos respondentes (73,4%) é casado (a) /amasiado (a).

Figura 4 – percentual de respostas por estado civil

5 - Estado Civil

154 respostas



Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

Quanto à função dos participantes na pesquisa, 96 são extensionistas agropecuários (77 homens e 19 mulheres), 22 extensionistas de bem-estar social (três homens e 19 mulheres), 12 assistentes administrativos (sendo um cedido de prefeitura e 2 homens e 10 mulheres), sete coordenadores regionais (um homem e seis mulheres), três serventes (mulheres, sendo cedida de prefeitura), nove auxiliares administrativos (dois homens e sete mulheres, sendo cinco cedidos de prefeituras), um assistente técnico (homem), dois auxiliares técnicos (mulheres) e dois gerentes (homens). A grande maioria, 94,8% são concursados.

O perfil dos entrevistados segue o padrão histórico da empresa, em que o serviço de assistência técnica agropecuária e de chefia é desempenhado, na maior parte, por homens, enquanto o serviço administrativo e de assistência técnica social, por mulheres.

Tabela 1 – abreviações, cargo e funções

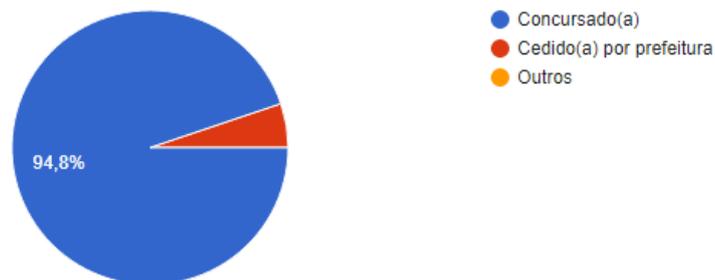
Abreviação	Quant	Cargo	Função
TMagropec	77	Extensionista agropecuário sexo masculino	Atendimento à agricultores (as)
TFagropec	19	Extensionista agropecuário sexo feminino	Atendimento à agricultores (as)
TMBes	3	Extensionista de Bem-estar Social sexo masculino	Atendimento à agricultores (as)
TFBes	19	Extensionista de Bem-estar Social sexo feminino	Atendimento à agricultores (as)
TMassit.adm	2	Assistente administrativo sexo masculino	Apoio administrativo nível regional
TFassist	10	Assistente Administrativo sexo feminino	Apoio administrativo nível regional
TMcoord	1	Coordenador técnico sexo masculino	Apoio aos extensionistas
TFcoord	6	Coordenadora sexo feminino	Apoio aos extensionistas
TFservente	3	Servente sexo feminino	Serviços gerais
TMAux,adm	2	Auxiliar administrativo sexo masculino	Apoio administrativo nos escritórios locais.
TFAux,adm	7	Auxiliar administrativo sexo feminino	Apoio administrativo nos escritórios locais.
TMassit.tec	1	Assitente técnico sexo masculino	Administrativo apoio técnico
TF aux.tec	2	Auxiliar técnico sexo feminino	Administrativo apoio técnico
TM ger	2	Gerente sexo masculino	Chefia

Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG

Figura 5 – percentual de respostas por forma de contrato.

7 - Tipo de contrato

154 respostas



Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

Em relação ao tempo de Empresa, a maioria dos respondentes fazem parte de grupos de três concursos diferentes, sendo o que tem mais tempo de casa, relata 48 anos de contrato, e o mais novo, dois meses.

Como política de redução do quadro de empregados públicos, no último concurso público da empresa, não foram oferecidas vagas para a função de auxiliar administrativo. Este cargo específico atende ao serviço administrativo e de secretariado dos escritórios locais e de assistência à equipe de extensionistas. A Empresa soluciona esta ausência, contando, em seu corpo de funcionários, com pessoas cedidas de prefeituras, sendo a maioria composta por mulheres. Na análise dos questionários, não foi identificado número significativo de respostas deste público, que permita aferição de ocorrência sistemática ou não de assédio sexual por relação hierárquica, de intimidação ou chantagem, nos escritórios locais diretamente a este público.

Considerando o perfil dos respondentes, quando forem citados trechos das respostas ao questionário, os trabalhadores e as trabalhadoras serão identificados pelo gênero (TF para trabalhadoras do gênero feminino; TM para trabalhadores do gênero masculino), e por tipo de função desempenhada na empresa, a saber: agropec para extensionistas agropecuários; Bes para extensionistas de bem-estar social; aux adm, para auxiliares administrativos; coord, para coordenadores; ger, para gerentes regionais e de divisão; assist adm, para assistentes administrativos; assist tec, para assistentes técnicos; aux tec, para auxiliares técnicos; servente, para serventes e auxiliar de serviços.

4.2 PERCEPÇÃO DOS E DAS TRABALHADORAS SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.

A percepção dos trabalhadores sobre o que configura o assédio moral na empresa se enquadra em alguns eixos principais, como: importunação por parte de colegas, que causa exposição a situações humilhantes e constrangedoras, abusos hierárquicos ou físicos, autoritarismo, com o uso do cargo ou posição para demandar/induzir a realização de uma determinada tarefa, atentar contra a moral, o caráter de alguém, uso de meios antiéticos para obter resultados e vantagens de seus colegas de trabalho, causando desgaste emocional e físico, toda e qualquer ação que subjuga ou afronta o direito e/ou

exercício ético da função, assim como, perseguições e excesso de trabalho e impor condições, ameaçar o emprego para dar ordens por meio de pressão psicológica.

A percepção prevalente dos respondentes coincide com a conceituada na literatura, que demarca o assédio moral em situações de humilhação ou ameaça, sob “mau uso ou abuso de autoridade” (OMS, 2004, p. 12). Ou seja, na esfera hierárquica de poder, que extrapolam as relações interpessoais no ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2006; Barreto, 2015), causando prejuízos a saúde física e psicológica, por exposição a situações negativas, violando, propositadamente, os direitos e a dignidade da vítima, (BARRETO, 2005; BARRETO e HELOANI, 2015, MINAS GERAIS, 2011).

Depoimentos que citam as humilhações, constrangimentos e desrespeito com os trabalhadores foram compartilhados no questionário, como os que seguem:

“É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas” TM agropec

“Humilhar, rebaixar, desmoralizar uma pessoa no ambiente de trabalho constantemente, sempre se colocando superior a outra principalmente na frente de outros para mostrar quem manda” TM aux adm cedido

“Agressão verbal, indiferença, descrédito na pessoa, desrespeito” TF Bes

“Fazer o funcionário se sentir menosprezado, rebaixado, inferior” TF agropec

“Perseguição” TF Bes

As falas dos trabalhadores incorporam a dimensão de que o assédio moral tem consequências na saúde e na forma como os trabalhadores se sentem no trabalho. A percepção de assédio moral como imposição dos superiores, valendo-se dos cargos de chefia, por cumprimento de metas abusivas, utilizando-se de ameaças, intimidação, desqualificação, perseguição, são percebidos nos seguintes depoimentos:

“Pressionar o empregado com ameaças, chamar atenção em público desqualificando o empregado” TM agropec

“Ser constrangido a realizar alguma tarefa além de suas obrigações por imposição superior” TM agropec

“Usar do cargo ou posição para demandar/induzir a realização de uma determinada tarefa” TM agropec

“Violência psicológica contra o empregado subalterno” TM agropec

“Pressão indevida de superiores, constranger e chamar atenção de forma inadequada na frente dos demais colegas, dificultar sem motivos ou sequer responder solicitações pessoais, prejudicar o trabalho com empecilhos desnecessários, ter privilegiados e deixar obvio aos demais, agir sem ética...” TF Bes

“Quando o trabalhador exposto a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho. Geralmente é feito por uma pessoa com um cargo superior” TF agropec

“Quando o funcionário é induzido aceitar alguma proposta que atenda o interesse do chefe” TM agropec

“Perseguição, excesso de trabalho, para você pedir para sair. Não ajudar nas obrigações do serviço” TM agropec

A discriminação é trazida no relato de duas trabalhadoras, como forma de assédio moral no trabalho, o que converge com os pensamentos de Hirigoyen (2006), ao afirmar que atos discriminatórios confirmam a negação de pessoas às diferenças de outras. Não fica evidente, no entanto, à que tipo de discriminação as trabalhadoras se referem, mas o primeiro depoimento foi trazido por uma trabalhadora servente, função responsável pelos serviços de limpeza, copa e cozinha na empresa, que não tem relação direta com o trabalho da extensão rural. Esta trabalhadora, especificamente, ao ser indagada se já sofreu assédio moral, responde que, *“me senti como se não fizesse parte da equipe, discriminada”*, os dois depoimentos desta trabalhadora, em conjunto com a análise dos dados da pesquisa, sugerem a hipótese de que se trate de discriminação em relação à função. Não se descarta, por outro lado, a possibilidade de se tratar de discriminação racial, visto as duas trabalhadoras se autodeclararem pardas.

“Quando há discriminação” TF servente

“Todo tipo de discriminação” TF Bes

Assédio moral na cobrança de metas abusivas, também foi lembrado pelos trabalhadores como forma de assédio moral na empresa. Embora a gestão e a cobrança do trabalho sejam ações inerentes aos superiores, extrapolar as exigências para além do

limite e capacidade do trabalhador, usando de ameaças e perseguições, configuram uma forma de violência psicológica, praticada para ampliar o controle sobre os trabalhadores.

“Na prática é expor o empregado a situações humilhantes (Xingar o empregado na frente dos outros colegas), exigir metas inatingíveis, agir com rigor excessivos, colocar apelidos depreciativos...etc” TM agropec

O sofrimento ou adoecimento mental foi trazido como consequência do assédio moral, que também foi definido como ações de pressão psicológica por parte de superiores. Esta percepção faz sentido, conforme Seligmann-Silva (2011) e Barreto (2005), que afirmam que o desgaste vivenciado no trabalho, tem correlação com o adoecimento do trabalhador, prejudicando sua capacidade de reação e sua qualidade de vida.

“Fazer uso da posição hierárquica para abusar e constranger psicologicamente seus subordinados” TF assist adm

“Tratamentos e atitudes que possa levar o colega de trabalho ao constrangimento e desequilíbrio emocional ou físico” TM agropec

“Falta grave por parte da empresa, fenda que causa dano ou sofrimento físico ou mental” TF coord

“Forma de constranger ou imputar medo ou receio de sofrer penalidades mediante pressão psicológica e ou ameaças” TM coord

“Comportamento que excede ao direito do outro. Imposição a determinada tarefa que constrange; uso de autoridade para caluniar, perseguir e também isolar o outro que não aprova ou discorda com algum comportamento incoerente ao que a Empresa determina. TF assist adm

É interessante notar que, além do assédio moral praticado por superiores, alguns relatos, em menor número, também refletiram sobre o assédio moral entre pares.

“O menoscabo, o desprezo direto e velado por determinado colega em relação ao outro independente da hierarquia” TM agropec

“Sofrer constrangimento, intimidação por superiores ou colegas de trabalho” TM agropec

“Quando um funcionário humilha o outro” TM agropec

“Qualquer ação ou fala de colega de trabalho, superior ou não, que tenta diminuir nossa capacidade” TM agropec

“É quando outros colegas, ou chefe fazem piadas e brincadeiras de mau gosto e insultos, pressionam, não levam seu trabalho a sério etc” TF aux adm cedida

“Imposição e pressão da vontade de um funcionário sobre outro que fogem do aceitável no ambiente de trabalho” TF Bes

“Acho que quando um colega puxa o saco do chefe, usando vc como escudo” TF aux adm cedida

Trabalhadores trouxeram percepção que, da forma apresentada, não se enquadra como assédio moral, pois demonstra mais dificuldade no diálogo entre colegas de trabalho. Problemas de relacionamento, cordialidade ou violência física, não são tipos de assédio moral, embora possam chegar a comportamentos agressivos e prejudicarem a qualidade do ambiente de trabalho.

“Quando um colega deixa o outro constrangido ou chateado por uma questão de conduta em uma determinada situação, ou seja, não soube conversar ou resolver uma situação numa maneira harmoniosa” TM agropec

“Falta de respeito com o próximo” TM agropec

“Excesso de Ego e desprezo humanístico” TM agropec

“Qualquer falta de respeito ao próximo” TF agropec

“Toda forma de violência, pressão sobre colegas” TM agropec

“Desrespeito a posição que você ocupa como funcionário e como pessoa” TF agropec

“Não ser respeitada, em sua maneira de ser. Ou de fazer seu trabalho” TF aux tec

Algumas respostas ligaram o assédio moral a obtenção de vantagens para o assediador ou promessas de vantagens a outro, em razão do cargo. Ato de violência, desrespeito, discriminação.

“Quando há uso de meios antiéticos para obter resultados e vantagens de seus colegas de trabalho” TM agropec

“Se valer do cargo hierárquico para obter vantagem” TM agropec

“Acho que é quando você expõe um colega que tem menos conhecimento e tenta tirar proveito da situação” TM agropec

“Entendo como o superior falar em tom alto, exigindo o que ele sabe que você não tem condições de fazer. Ou em tom de ameaça” TF aux adm cedida

Na descrição seguinte, há a definição de assédio moral como promessas. Oferecer algo em troca de favores não é considerado assédio moral, visto que esta forma de violência visa o afastamento do assediado, sua eliminação. Tem intencionalidade na desqualificação da vítima, conforme, Heloani (2004).

“Piadas indelicadas, perseguições, promessas de alcance a cargos e aumento salarial, etc” TM agropec

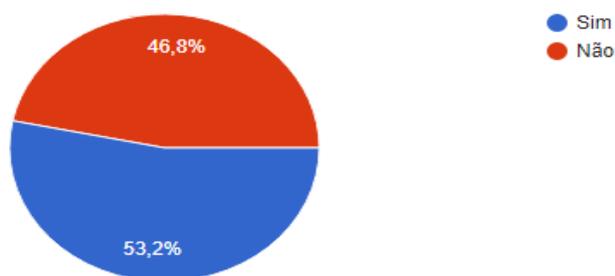
Não foram obtidas respostas que indicassem a compreensão dos trabalhadores na possibilidade do assédio moral em formas ascendentes, de subordinados para chefes.

Em relação ao fato de terem conhecimento sobre ocorrência de assédio moral na empresa, 53,2% das pessoas responderam à pesquisa dizendo que conhecem ou já conheceram alguém que sofreu assédio moral na Empresa. Sendo que, em relação às respostas por gênero, 54,65% dos homens (47 funcionários) e 51,47% das mulheres (35 funcionárias) afirmaram conhecer alguém que sofreu assédio moral, demonstrando, mesmo com uma diferença pequena, que há uma percepção maior por parte dos homens.

Figura 6 – percentual de respostas sobre conhecimento de ocorrência de assédio moral na empresa

11 - Conhece ou já conheceu algum caso de assédio moral na Empresa?

154 respostas



Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

Esse dado é um indicador importante, já que pouco mais da metade dos trabalhadores tem conhecimento de casos de assédio moral na empresa, o que indica que não se trata de casos isolados. Como resposta opcional, foi solicitado que, caso conhecessem alguma situação de assédio moral na Empresa, que pudessem fazer um

breve relato, sem necessidade de identificação das partes envolvidas. Foram obtidas 63 respostas, sendo 43,02% dos homens (37 trabalhadores) e 38,23% das mulheres (26 trabalhadoras) apontando como situações presenciadas, perseguição de funcionários por terem posicionamentos diferente dos superiores (diretores e gerentes), cobranças de metas abusivas, ameaça de punição, advertência e ou suspensão, humilhação, agressões verbais ou xingamentos, transferência ou retaliação, constrangimento público, imposição.

“Eu pessoalmente já fui perseguido por dois gerentes. Fui punido” TM agropec

“Imposição ao outro devido a diferenciação de cargos com tons de conversa agressiva” TM agropec

“Gerente atrapalhando extensionista de campo a participar de concurso para coordenação” TF Bes

“Perseguição de uma funcionária que se posicionou contrária aos então diretores” TF assist adm

Esses relatos trazem a punição como parte do assédio, um elemento que não esteve tão presente nas percepções gerais sobre o tema.

A desqualificação é usada, de forma intencional, para neutralizar e humilhar o assediado, atingindo sua estabilidade emocional, e sua segurança, levando, conforme Heloani (2004) a uma fragilização do assediado.

“Calunias e inverdades para prejudicar colega” TM agropec

“Já passei por isso várias vezes na empresa, ser chamado a atenção com palavras degradantes, rebaixadoras e de tom ameaçador” TF agropec

“Já presenciei em reunião gerente respondendo muito mal a um comentário de uma colega que tentava ajudar em uma questão”
TF Bes

De acordo com os relatos, podemos compreender as transferências de local de trabalho como uma forma de assédio moral institucional, funcionando na empresa como uma cultura do terror, onde aquele que não segue a “cartilha” da empresa, pode ter seu local de trabalho mudado. Situação agravada devido a realidade de escritórios mantidos por convênios municipais, ou seja, não existindo um convênio com prefeitura, não existe local de trabalho.

“Transferência de funcionários devido a outros interesses” TM agropec

“Gerente transferindo técnico de 67 anos de idade e quase 20 de esloc e dizendo a ele mobilizar produtores e associações a seu favor só vai piorar sua situação” TF agropec

“Gerente pressionando funcionário para a renovação de convênios, ameaçando demissão, sendo obrigação do gerente tal renovação” TM agropec

Nos depoimentos a seguir, percebe-se o reconhecimento do assédio moral realizado por pessoas fora da instituição, no sentido de coagir o empregado, evidenciando a relação de poder existente, marcando uma situação de superioridade. Nos dois primeiros depoimentos, é trazido o relato de assédio moral cometido por gestores públicos, onde “mudança de gestão”, se refere à administração municipal, a qual possui convênio com a empresa, funcionando, ao mesmo tempo, tanto como cliente como gestor do trabalho e, no caso da “secretária de estado de agricultura”, seria uma ação direcionada a toda a categoria. No terceiro depoimento, a agressão é cometida pelo cliente direto da empresa, trazendo constrangimento ao(a) empregado(a). Não fica claro, no entanto, se houve uma reiteração da agressão ou se seria fato isolado.

“A secretária de estado de agricultura usou de palavras para menosprezar os funcionários da Emater-MG em uma live” TF agropec

“Comum quanto ocorre uma mudança política e conseqüentemente mudança de gestão a gestão antiga e seus apoiadores podem sofrer algum tipo de retaliação. Mudança de local de trabalho e mesmo algum constrangimento” TM agropec

“Presenciei uma colega de trabalho, ser tratada por um cliente, por meio de palavras de baixo calão” TM agropec

O assédio moral pode acontecer entre pessoas no mesmo nível (FREITAS,2001), de forma horizontal, (HIRIGOYEN,1998), quando a manifestação das agressões acontece entre pares, sem relação hierárquica. A intenção é humilhar o outro, degradando o ambiente de trabalho.

“Colegas deixa acumular serviço sobrecarregado outro, só porque estes têm costa quente” TM agropec

A forma mais comum, no entanto, é quando um superior agride um subordinado (FREITAS,2001), chamado de assédio moral vertical (HIRIGOYEN, 1998). A maior

parte dos relatos versou sobre imposição de metas de trabalho incompatíveis, pressão para cometimento de atos ilícitos, com objetivo de atender a metas, desqualificação pessoal, com ameaças sutis ou não de possibilidade de transferências, além de constrangimento público, o que, conforme Barreto (2005); Barreto e Heloani (2015), demonstra o exercício do domínio, utilizando formas de humilhação, constrangimento, ameaça e intimidação, subjugando a vontade da vítima, podendo trazer prejuízos significativos à saúde mental do assediado.

“Superior imediato coagir empregado ser fiador e também contrair empréstimos financeiros junto a banco para o favorecer” TF coord

“Gerentes desrespeitando, humilhando, gritando com a maioria dos colegas locais” TM agropec

“Constrangimento por parte do superior imediato a minha pessoa na frente dos colegas de trabalho” TM assist adm

“Metas excessivas e sem justificativa racional para tal” TM agropec

“Atitudes de pressão e até mesmo desclassificação em concurso interno devido a política partidária, agressões verbais a subordinadas” TF Bes

O abuso de poder também se dá ao subjugar os trabalhadores à obediência e cumprimento de metas de trabalho cada vez maiores, tendo nos superiores imediatos, no caso da Emater-MG, os gerentes, a figura de domínio. A quantidade significativa de trabalhadores que conhecem ou foram vítimas de assédio, assim como a recorrência no relato de práticas semelhantes de assédio por parte de gerentes de diferentes unidades, a exemplo da cobrança excessiva de metas, ameaça de transferência e comportamento autoritário por parte de superiores, sem qualquer ação coibitiva da empresa, indicam que não se trata de uma ação isolada ou individualizada, mas de uma prática institucionalizada na empresa.

“O superior imediato pressionar na execução de atividades que não condizente com valores ou orientações legais” TM agropec

“Em uma reunião, o coordenador ficou estressado com o técnico, e disse que se ele estivesse achando ruim que saísse da empresa” TM agropec

“Gerente Regional gritou com empregado mandando-o se retirar da sua sala sem chance de defesa” TM agropec

“Superior imediato, humilha, discute, fala pelas costas, não aceita cumprir os normativos, se mostra superior em tudo, vive ameaçando seus colegas de cargo efetivo, sempre irritado” TM agropec

“Colega sendo acusado por superior sem fundamentos por seguidas vezes” TM agropec

“Abuso de autoridade” TF agropec

O assédio moral pode se iniciar como uma brincadeira, de tom inofensivo, mas que tende a se agravar, aumentando as humilhações e constrangimentos da vítima. Ele tem intencionalidade, e busca a desqualificação e fragilização da vítima, com destituição de poder (HELOANI, 2004). A desqualificação ocorre de maneira sutil, como uma brincadeira, o que dificulta a reação da vítima, deixando-a, muitas vezes até mesmo confusa quanto à sua própria percepção do fato (BARRETO, 2005; FREITAS, 2001, p.12). Busca-se desacreditar a vítima, através de atos de humilhação e ridicularização “até fazê-lo perder a confiança em si” (FREITAS, 2001, p.12).

“O funcionário era apresentado sempre como “bom motorista” porque tinha batido o seu veículo mais de uma vez” TF Bes

“Não presenciei, mas ouvi falar sobre acusar o colega de ser “Cupim de Carro”. Pedi que entrasse em contato o quanto antes com o jurídico do Sinter” TM agropec

“Chefes falando mal de subordinados com a intenção de desvalor em relação à pessoa dele” TM agropec

“Gerente fazer perguntas básicas em reuniões sempre ao mesmo funcionário, colocar apelidos pejorativos, escolher sempre a mesma pessoa para treinamentos, ser grosseiros com colegas bes ou deixar claro a superioridade dos agrônomos. TF Bes

“Intimidação de colegas comparando-os a outros em diferentes situações” TM agropec

“É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas ... SOFRI ISTO NA EMATER-MG E ESTOU SOFREDO HOJE” TM agropec

O assédio moral no trabalho é um ato de imposição de poder que busca a destituição da vontade do assediado, podendo levar ao enfraquecimento psíquico e despersonalização da vítima (HELOANI, 2004). De acordo com a OMS (2004) é possível se afirmar que existe uma correlação entre o surgimento ou agravamento de transtornos mentais e o sofrimento de assédio moral no trabalho, sendo que o ambiente laboral pode ser um instrumento de bem-estar e de mal-estar da saúde (DEJOURS, 1992), fato que pode ser ilustrado pelo depoimento:

“Fui assediado na empresa por duas vezes, causando uma depressão maior crônica, por gerente, colega e até mesmo o ex presidente da empresa” TM agropec

Situações em que um superior é agredido por um subordinado (FREITAS, 2001; HIRIGOYEN, 1998), não foram relatadas.

Heloani (2004) salienta que é comum pessoas de personalidade fortes, que se posicionam, questionam, e não se submetem às vontades dos superiores, tornarem-se potenciais vítimas do assédio moral. Além disso, foram relatados casos em que o assédio moral aconteceu diante de recusa ou questionamento a práticas ilícitas.

“Pedido para que votássemos em um candidato a cargo público, a uns 8 a 9 anos atrás” TM agropec

“Colega sendo "pressionado" a emitir documentos, atingir metas ilusórias e ou fazer determinados serviços. Uma ameaça dizendo que se não fizesse seria transferido ou penalizado” TM agropec

Para Scialpi (2004, *apud* Barreto 2005), atos de violência, pressão, cobrança excessiva, que têm o consentimento da empresa, seja por omissão ou confirmação do ato, são comportamentos institucionalizados no cotidiano, podendo inclusive ter caráter antiético, atingindo os trabalhadores em sua intimidade e dignidade, podem ser então considerados assédio institucional. Essa é uma situação que, em instituições públicas, se dá através de imposições e abuso de poder.

“Quando fomos pressionados a assinar acordo para execução de metas anuais de trabalho dentre outras sobre metas” TM agropec

“Acontece demais pressão para que o empregado faça maquiagem de dados a fim de concluir metas. Trabalhadores com medo de serem transferidos para longe de suas residências se tornam vulneráveis a todo tipo de assédio” TM agropec

“Descredito e dúvida em relação a postura profissional imposição de relatos não condicente com a realidade” TF agropec

O depoimento a seguir relata situação de ofensa moral sofrida no ambiente de trabalho, mas vinda de uma pessoa fora da empresa. Neste caso há que se avaliar a possibilidade ou não de que se configure um assédio moral ou uma violência moral, visto a situação não deixar claro se a intenção daquele que causa a humilhação é o estabelecimento da hostilidade do ambiente e do constrangimento intencional do trabalhador.

“Em meu trabalho um Presidente do Sindicato gritou comigo e com meu secretário por que não atendi o telefone dele. Porque estava atendendo um Produtor” TF agropec

Embora a maior parte dos gerentes da empresa seja do sexo masculino, em dois relatos a seguir tem-se a apresentação do assédio moral cometido por gerente mulher. Esta situação serve para ilustrar como o assédio moral não tem haver com o sexo, mas sim com posição de poder hierárquico, e visa prejudicar o assediado na sua função. Ao assumir um cargo, de hegemonia masculina, a mulher assume o papel institucional, que em muitos casos se apresenta como perseguição, humilhação e imposição.

“Uma gerente que humilhava e perseguia os funcionários” TM agropec

“Vivenciamos uma gerente incompetente se impor a um colega, coordenador, com advertência e suspensão injustamente” TM agropec

Ressalta-se uma diferença importante nos relatos trazidos, onde, na fala das mulheres, sugere-se uma desqualificação de sua capacidade profissional. Depoimentos de situações em que é colocada em dúvida a competência, entraves para a realização de capacitações ou mesmo a participação em concursos internos de seleção para nível mais elevado. Tais relatos não apareceram em nenhum depoimento de trabalhadores homens.

“O gerente local nunca me permitia participar de capacitação, fez de tudo para me transferir” TF Bes

“Um colega falou para mim que se eu não tinha capacidade não deveria ter assumido a função que eu ocupava” TF Bes

“Ser motivo de piada às escondidas e às vezes presencialmente devido seu modo de pensar ou agir. Ser ameaçada a cumprir

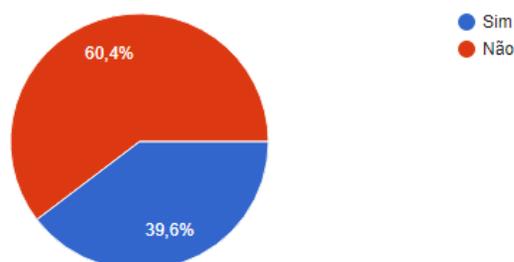
metas importa de maneira diferenciada dos demais profissionais por ter ocupado cargo de comando ou coordenação” TF Bes

Como visto anteriormente, mais da metade dos entrevistados conhecem casos de assédio moral na empresa. Por sua vez, 39,6% dos respondentes afirmaram que já sofreram algum tipo de assédio moral no trabalho, sendo que, em relação às respostas por gênero, 38,7% (33 homens) e 41,17% (28 mulheres) disseram que sim. Este percentual alinha-se ao observado em pesquisas e estudos (Instituto Patrícia Galvão, 2020; Think Eva e LinkedIn, 2020; TST, 2020), que apontam as mulheres como maiores vítimas de assédio no trabalho.

Figura 7 – percentual de respostas sobre ter sofrido assédio moral na empresa.

12 - Você já foi vítima de assédio moral na Empresa?

154 respostas



Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

Como resposta opcional, foi solicitado que, caso pudessem, relatassem o ocorrido. Foram recebidos 52 relatos, sendo 31 de homens e 21 de mulheres.

Constitui-se modalidade de assédio moral, de acordo com a LC 116/2011, “valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei”.

Abusos de poder, cobrança excessiva de metas, ameaças, humilhação, isolamento, transferências contra a vontade dos trabalhadores foram as situações mais relatadas. A capilaridade da empresa, que possui escritórios locais em mais de 90% do estado, pode ser um facilitador do assédio moral, visto ser uma ameaça constante, velada ou direta, de possibilidade de transferência, caso não correspondam às exigências impostas, o que demonstra existir uma institucionalização da violência do assédio moral na empresa. Isto ficou claramente demarcado através dos depoimentos que indicam a ameaça de transferência como principal meio utilizado na empresa para subjugar a vontade dos trabalhadores, assim como formas de humilhação e punição. A

transferência foi considerada assédio moral diante de não pactuação em ato ilícito, por motivos políticos e como forma de punição.

“Durante uma transferência de interesse da Empresa. Fui saber numa quinta-feira à noite que teria que apresentar na segunda de manhã num local a mais de 300 km de casa” TM agropec

Transferência citada como reação a não pactuação em ato ilícito:

“Fui perseguido pessoalmente por denunciar desvios de recursos por parte de outro colega, sendo transferido para 500 km de casa e sendo advertido de forma escrita por superior” TM agropec

Transferência por motivos políticos:

Transferência de município por pressão política externa e falta de capacidade gerencial para gerenciar conflitos. TM agropec

Transferência usada como forma de punição, com isolamento.

“Sofri um exílio de meu local de trabalho para outro município, a mais de 1000 km de distância, como medida punitiva. Somente retornei mediante processo judicial. Inclusive, com indenização”
TM assist tec

No relato a seguir, percebe-se a ocorrência de assédio moral por desqualificação em relação à competência do trabalhador, seguida de reiteradas situações de advertências e ameaças verbais.

“Durante o governo Eduardo Azeredo havia um programa denominado programa de mobilização de comunidade entre os recursos a fundo perdido encontrava-se recursos para melhoramento habitacional com construção de banheiros, cozinhas e fossas sépticas. Eu aderi e trabalhei com melhoramentos habitacionais no meio rural. Meu superior hierárquico entendia que por eu ser engenheiro agrônomo deveria trabalhar com milho e feijão ele me disse. Fui auditoria diversas vezes ("sorteio só eu ganhava ou era sorteado") dei sorte que os auditores foram com minha cara e me safei. Por coincidência, nos meus trinta anos de Emater-MG, isso só aconteceu em quando fui subordinado a esta gerência. Todo encontro era uma picuinha. Advertências verbais a toda hora ameaças que nunca se consolidaram, etc” TM agropec

Embora a Emater-MG seja uma empresa pública, prestadora de serviço de assistência técnica e extensão rural, ela não se afasta da lógica capitalista de

estabelecimento de metas de trabalho. O abuso na cobrança, como forma de assédio moral, se faz presente no relato dos trabalhadores, inclusive com pressão para relatar algo que não foi realizado e, desta forma, cumprir a meta. Os gerentes, neste sentido, funcionam como os assediadores principais, que agem amparados pela empresa. O assédio moral é uma violência psicológica e, neste sentido, é uma violência usada para atender aos interesses da empresa, se constituindo em assédio moral institucional.

“Para que cumprisse metas absurdas, para que fizesse relatórios confirmando algo que não foi realizado” TM agropec

“Gerente ligar em celular particular e ficar pressionando, querer o impossível e fazer ameaça que vai ferrar” TM agropec

“Pressão psicológica para atingir determinadas metas” TM agropec

“Insistentes perseguições e pressão para cumprimento de metas abusivas” TM agropec

O assédio moral no trabalho tem correlação com o adoecimento do trabalhador assediado, podendo causar danos a integridade física ou mental (Hirigoyen, 1998; OMS, 2004).

“Já fui proibida de conversar sobre e com um colega de trabalho por causa de suas atitudes diante a empresa. Já fui humilhada ao ponto de tornar-me hipertensa devido ao estado emocional que passei..” TF servente

Depoimentos que demonstram abuso de poder e humilhação, usadas para coagir, amedrontar ou imporem à vontade.

“Superiores querendo satisfazer o próprio ego e a necessidade de extravasar suas angústias e decepções pessoais nos humilhando em frente a outros colegas. Superiores que também são sádicas por natureza ou se sentem grandemente superiores aos próximos, mas, que na verdade são covardes protegidos pela posição hierárquica e pela desculpa de estar defendendo a produção e a produtividade” TM agropec

“Gerente na Época de contratação desfez da minha origem de trabalho em Ong de forma depreciativa” TM agropec

“Gritando, arbitrário e etc” TM agropec

“Excesso de Superioridade de Coordenador Regional” TM agropec

“Ser coagido por superior fora do horário de trabalho” TM agropec

“Coagida e amedrontada” TF agropec

“Prefiro não comentar de forma profunda, mas foi sobre assinaturas em documentos que profissionalmente não concordava” TM agropec

“Fui ameaçado por um gerente regional, por motivos políticos, para satisfazer a interesses de grupo políticos” TM agropec

A intenção do assédio moral é subjugar o outro, pela ameaça ou constrangimento, numa relação de poder e correlação desigual de forças (Barreto, 2005). Nos relatos a seguir, é evidente como o assédio moral é intencional e visa humilhar e neutralizar as trabalhadoras, fazendo com que elas se fragilizem emocionalmente, levando possivelmente a erros no trabalho e à confusão mental.

“[...]Ele chegou a montar uma advertência, assinar e colocar na minha pasta, sem meu conhecimento. Eu ainda estou vivendo no momento esse assédio. Não sei o que fazer. Ele é gerente e tem grande influência no escritório central. Sei que qualquer medida que eu tomar sairei perdendo. Não quero perder meu emprego. Nem ser transferida. Minha família reside aqui. Enfim, não sei o que fazer” TF assist adm

“Recebi críticas destrutivas, com sarcasmo, intolerância, e da parte de outro chefe palavras descabidas com vocabulário chulo sobre minha vida íntima” TF agropec

“Constrangimento verbal em relação à processo de esclarecimento na polícia federal” TF agropec

O assédio moral é conceituado pela LC 116/2011 como “degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional”. As situações de humilhação, precarização das condições de trabalho.

Nos próximos depoimentos, o relato de situação de imposição que ameaça ao emprego, na busca de inibição de direito, coaduna com os pensamentos de Barreto (2015), no sentido de entender o assédio moral no trabalho, como instrumento capitalista, que visa diminuir os direitos dos trabalhadores numa desregulamentação do trabalho. O assédio moral aparece para atendimento a interesses da empresa, podendo ser considerado assédio moral institucional. E, novamente, se vê a ameaça de transferência sendo usada como instrumento do assédio moral.

“Gerente me colocando em atendimento satélite, em esloc sem as mínimas condições de segurança, sujo, sem banheiro, sem cozinha, sem computador, sem impressora, sem cadeira pra receber produtor, sem secretaria, com coco de pomba na janela acima da cabeça e quando questionado a respeito disse que lugar de técnico é no campo, que esloc é só um apoio. Também qdo questionado em relação só comprometimento do atendimento e convenio ao esloc de lotação original, disse que isto não era da minha conta” TF agropec

“Fui Chamado de Ladrão do Dinheiro Público, Incompetente e Incapaz, me foi negado condições e ferramentas dignas de trabalho” TM agropec

“Pressão para desistir do aumento salarial em 2007” TM tec agropec

“Por não assinar um acordo de trabalho ganho na justiça e o governo só pagaria 50% da ação em 3 anos com ameaça de demissão se não assinasse” TM tec agropec

“Foi solicitada uma transferência pelo Prefeito Municipal e a EMATER-MG aceitou. Eu entendi que foi uma via empresa e não pelo funcionário. Aí eu escolhi um município próximo ao que eu saí. Meu gerente me ligou dizendo que não tinha direito ao recurso de transferência pois eu que escolhi o município. Ele quis me induzir a escolher um município muito distante. Ele só liberou o recurso após eu relatar a Norma de Administração” TM agropec

“Em uma transferência por conta da empresa que tive que assumir como se fosse pedido meu. Por pressão do gerente tive que ceder era novato ainda” TM agropec

“Não participar de pré serviço¹⁰ para economia da Uregi e segundo dizeres ser de pouca importância o pré serviço da época” TM agropec

“Fui transferido de Esloc por necessidade da empresa, porém, fui obrigado a assinar como se fosse eu que queria, porque alegaram não ter recursos para pagamento da ajuda de custo”
TM agropec

Entre os relatos de assédio sofrido, alguns destacam a dimensão de gênero e as expectativas relativas ao gênero, tanto relativos a homens como a mulheres. O assédio

¹⁰ Pré-serviço é o período em que um empregado recém contratado trabalha, aprendendo sobre as funções que irá desempenhar na empresa.

moral pode começar com piadas e brincadeiras, mas se desenvolve para ações que constroem e inibem a vítima, em comportamentos reiterados.

“Preconceito contra homens que se cuidam que fazem unhas etc”
TM agropec

“Por ser homem e com colega mulher em cargo superior, fui constrangido e ofendido” TM agropec

“Falta de respeito com o colega de trabalho principalmente do sexo oposto” TM agropec

A questão de desqualificação em razão de ser mulher, aparece nos depoimentos a seguir, com indicação de humilhação, questionamento quanto a capacidade profissional e decisão pela maternidade.

“Trabalhei ao lado de um colega que me humilhou e humilhada as colegas desse escritório. E ainda é assim” TF agropec

“Questionamentos sobre a capacidade de execução do trabalho por ser mulher” TF agropec

“Recebi questionamentos por ter tomado a decisão de ter filhos próximos um do outro” TF Bes

“A nossa área de atuação somos tratadas por alguns colegas e a própria gerência com descaso e muitas vezes com insinuações que somos dispensáveis. Quando na negociação com prefeituras sobre o convênio, a área social é excluída sem defesa. O gerente quer que seja resolvido o convênio e não leva em consideração a vida do funcionário” TF Bes

“Situação em que o superior duvidou da minha postura profissional diante de outras pessoas” TF agropec

“Constrangimento por parte do superior imediato a minha pessoa na frente dos colegas de trabalho” TM assist adm

No relato a seguir, a trabalhadora traz o assédio moral cometido por colega de trabalho, com ações de desqualificação reiteradas. Chama-se a atenção para sua percepção de omissão e silenciamento por parte da empresa que nada fez, até que houvesse reclamações de produtores, clientes da empresa. Isto demonstra uma conivência por parte dos gestores, que só tomam providências quando a relação capitalista de lucro é colocada em risco e ainda uma negligência quanto à saúde da trabalhadora, visto o assédio moral ter correlação com o adoecimento psíquico das vítimas, conforme a trabalhadora relata a seguir.

“Tive uma experiência de quase dois anos com um colega que veio transferido para o nosso escritório contra sua vontade, com histórico de problemas em outros municípios e transformou a rotina do escritório em um inferno. Só um exemplo entre tantos, ele me falou que minha voz causava dor de cabeça nele, porque eu falo muito alto, quando chegava alguma pessoa no escritório ele fecha a porta de sua sala para isolar o som. Ele fazia falta de educação comigo e com produtores, eu entrei em depressão faço acompanhamento psicológico há mais de ano. Acho que a gerência, assim como a empresa foram omissos, só resolveu qdo os produtores procuraram o prefeito e pediram a saída dele” TF aux adm

Outros depoimentos trouxeram o assédio mais especificamente na relação horizontal, com desqualificação do outro, em função do cargo.

“Com difamação de colegas para impedir meu acesso a cargos maiores do que os deles” TM agropec

“Um colega do mesmo nível não tinha simpatia pelo gestor e este ao sair dando lugar ao gestor de sua preferência, iniciou uma perseguição aos que eram simpáticos ao gestor anterior. Foi necessário usar o código de ética da empresa para que este funcionário percebesse o erro que estava cometendo” TF assist adm

“Várias vezes e de diversas maneiras, por gerentes, extensionistas agropecuários e de Bem-Estar Social, com ameaças, mentiras, fuxicos, inverdades, pressão” TF Bes

Uma das trabalhadoras trouxe o relato de uma situação ocorrida em trabalho anterior, em que as situações de invasão do seu espaço, a reiteração dos atos de perseguição, chegam ao limite de a vítima não suportar toda a pressão e se demitir, atendendo, desta forma, ao que o assédio moral pretende, que é destituir a vítima de vontade, deixando-a em situação de fragilidade, até que não suporte mais e deixe a função.

“Um pouco antes de sair do meu primeiro emprego fui alvo do gerente e a dona da fazenda, que além de falarem sobre o meu trabalho ainda entravam na minha casa no horário que eu estava trabalhando (a casa é da fazenda, próxima à sede) e mexiam na varanda e nas minhas coisas. Me tiraram minha companheira Tonica do meu quintal e colocaram ela no canil de modo que eu não pudesse vê-la. (uma cadela que me adotou desde que eu entrei na fazenda, trabalhei lá por cinco anos). Para mim isso foi a pior parte, eu considero isso como assédio, pois estavam me pressionando para que eu saísse da empresa, sendo que o verdadeiro patrão estava satisfeito e elogiava meu trabalho. Por fim não aguentei e saí” TF assist.adm cedida

4.3 PERCEPÇÃO DOS E DAS TRABALHADORAS SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO.

O ponto de partida teórico da presente dissertação versa sobre a importância da separação entre as duas formas de assédio no trabalho, assédio sexual e assédio moral. A maior parte dos trabalhadores apresentaram percepção conceitual ou relato de casos que distinguem as duas formas de assédio, o que reforça o pressuposto teórico orientador desta dissertação, de que o assédio sexual se destaca do assédio moral. No entanto, na percepção de uma pequena parte dos trabalhadores isto se mistura. O assédio sexual foi trazido, por alguns entrevistados, como uma forma de assédio moral, assim como, nos depoimentos de outros trabalhadores, o assédio moral foi apresentado com contornos de assédio sexual, conforme melhor detalhado a seguir.

Nos próximos depoimentos, os trabalhadores definem o que entendem por assédio moral, no entanto, as características se aproximam do assédio sexual:

“Insinuação e ou insistência demonstrando interesse sexual por uma pessoa no local de trabalho” TM agropec

“Cantadas, gritos, achar superior em relação as mulheres, falar que a mulher não irá desenvolver bem suas funções” TM agropec

“Ser indiscreto, rude e desrespeitoso com uma mulher” TM agropec

“Utilizar da posição hierárquica para obter vantagem sexual ou outra vantagem sobre o subordinado. Existe também o assédio horizontal, onde o empregado com o mesmo nível de função utiliza de outros meios, como parentes com o chefias ou autoridades fora da empresa para assediar o colega de trabalho” TM agropec

“Ato de empregador ou funcionário superior que constrange o trabalhador através de ações hostis de cunho sexual, raça etc” TM agropec

“Invadir a privacidade da pessoa” TF aux adm cedida

“Quando seu superior lhe oferece benefícios em troca de favores pessoais, sexuais, ou lhe manda recados e ligações ou lhe faz menções de cunho sexual e inapropriado na relação de chefe e subordinado” TF aux adm cedida

“Assédio é quando seu superior começa com brincadeiras desconcertantes e cantadas que te deixam sem reação” TF aux adm cedida.

“Intimidação, cantada, elogios exagerados, aproximação física em excesso” TF coord

Outros trabalhadores afirmam já terem sofrido assédio moral na empresa ou trazem relatos de situações que tiveram conhecimento, no entanto, do mesmo modo que na confusão conceitual sobre as formas de assédio citada anteriormente, os relatos trazem características próprias de assédio sexual no trabalho e não moral, como eles afirmam.

“Colega passa a mão nos seios da funcionaria de serviços gerais” TM agropec

“O chefe, mostrava, deixava revistas pornográficas em destaque em seu gabinete de trabalho e pedia para que eu desse uma arrumada na sala dele, afirmando que eu visse e manipulasse a mesma. Entre outros assédios, ele debruçava sobre a cadeira onde eu estava sentada e ficava falando no meu pescoço como quem não queria nada. Chamava para ajudá-lo na instalação de antenas parabólicas e colocava filme pornô para em destaque na televisão durante a ajuda...” TF agropec

“Sorrisos seguidos de atendimento a solicitação de meu direito, mas não necessariamente dever da empresa” TF agropec

“Ameaças caso não corresponda a cantada do chefe. Trancar na sala sozinha” TF agropec

Também demonstrando confusão sobre as diferenciações dos dois tipos de assédio, um trabalhador apresentou um relato que, na sua percepção trata-se de assédio sexual sofrido na empresa. Tal depoimento não se enquadra em assédio sexual no trabalho. No relato, o trabalhador menciona ter imagem denegrada em razão de opção sexual, o que pode se encaixar em preconceito de gênero. Além disso, se a ação é repetitiva, é possível avaliar como assédio moral no trabalho, se houver desprezo do funcionário, em quaisquer escolhas, em função do sexo. Atos discriminatórios podem ser considerados assédio moral, pois, conforme Hirigoyen (2006) eles confirmam a negação à diferença ou particularidade do outro.

“Denegrir a imagem por questão de opção sexual da pessoa”
TM agropec

Sobre definição de assédio sexual, dois trabalhadores trouxeram características próprias do assédio moral, conforme segue

“Na prática é expor o empregado a situações humilhantes (xingar o empregado na frente dos outros colegas), exigir metas inatingíveis, agir com rigor excessivos, colocar apelidos depreciativos...etc” TM agropec

“Semelhante ao anterior. Porém esse assédio tem por finalidade a importunação sexual. Não só no ato físico, mas tbm no constrangimento pela orientação e ou gênero” TM agropec

Embora haja estudos de referência que reconheçam o assédio sexual como uma forma ou extensão do assédio moral, a exemplo de Freitas (2001) e Hirigoyen (1998), defende-se, a conforme Maria Ilidiana Diniz (2015), que o assédio sexual seja considerado independente e, de que não é possível um assédio moral se tornar assédio sexual, no entanto, um assédio sexual pode sim se estender até o assédio moral. Compreende-se, pela análise da pesquisa, que a confusão ou mistura entre os tipos de assédio, feita pelos trabalhadores, sejam devido à ausência de informação sobre os temas.

A pesquisa buscou revelar a percepção dos trabalhadores sobre o que entendem por assédio sexual no trabalho. A maior parte dos trabalhadores, 32,55% dos homens e 45,58% das mulheres, trouxe conceitualizações do assédio sexual como atitudes que violam a integridade, importunação sexual e constrangimento, através de piadas, cantadas, insinuações, gestos, toques físicos sem permissão no ambiente de trabalho, sem especificar quem podem ser os agentes. Neste sentido, as respostas corroboram com a definição de assédio sexual no trabalho defendida na presente dissertação, conforme a OIT (2017) “toda conduta de natureza sexual, que tenha como ponto marcante o constrangimento e violação da integridade e liberdade sexual de outra pessoa, realizado por meio de palavras, gestos ou atos contra a vontade da vítima, violando a dignidade da pessoa humana e ferindo a liberdade sexual” (BRASIL, 2017).

“Situações que constrangem a pessoa, um olhar diferenciado, um contato físico não consentido” TM agropec

“Exposição a conversas, brincadeiras e insinuações de cunho sexual” TM assist adm

“Atitudes, conversas e comportamentos diretos ou indiretos que constrangem as pessoas , no sentido sexual” TM agropec

“Toques ou falas que não cabe no ambiente de trabalho, ou que outra pessoa não deu intimidade” TM agropec

“Quando alguém (homem ou mulher) se insinua "sexualmente" de maneira inadequada para outra no ambiente de trabalho” TM ger

“Fazer elogios a roupa ao corpo com terceiras intenções” TM agropec

“Cantadas inconvenientes, toque no corpo com segundas intenções e alguma atitude que possa causar constrangimento ao outro” TF Bes

“Qualquer ação voluntária ou involuntária, atitudes, palavras de conotação sexual que deixe a pessoa constrangida” TF Bes

“Intenção sexual nos pedidos realizados” TF assist adm

“Importunação de conotação física e ou virtual” TF Bes

“Quando a pessoa abusa de outra com palavras maliciosa” TF servente

“Tentativa de aproximação com interesse sexual, tocar na pessoa sem permissão” TF Bes

“Todo comportamento indesejado de caráter sexual sob forma verbal, não verbal ou física com a intenção de perturbar ou constranger os colaboradores, afetar sua dignidade ou mesmo de criar um ambiente intimidativo, humilhante ou desestabilizador” TFaux tec

A forma que as trabalhadoras trazem a conceitualização apresenta um discurso de tom mais pessoal do assédio sexual no trabalho. Enquanto a maior parte das respostas masculinas têm um caráter mais generalista, as falas a seguir são mais específicas, o que leva a supor uma vivência feminina do abuso, marcada pelas palavras e pronomes usados, como: *“convites para sair a sós; piadas que te deixam constrangida; quanto a seu corpo; quando você sofre; passar a mão no seu pescoço; sem minha permissão, entre outras”*.

“Cantada, elogios exagerados, aproximação física em excesso, convites para sair a sós” TF coord

“Ela pode ser de várias formas. Cantadas. Piadas que te deixam constrangida, até mesmo um convite para sair. Etc.” TF aux adm

“Constrangimento quanto a seu corpo, roupas. Tudo que te constrange” TF aux adm

“Quando você sofre uma cantada ou uma abordagem de cunho sexual que cause constrangimento” TF agropec

“Abuso com toques fora do padrão como passar a mão no seu pescoço, alisar suas costas, ficar com a perna encostada na sua, entre outros” TFagroec

“Comentários e insinuações sobre o corpo, a "beleza", toques que invadam o espaço, olhares de "desejo", dentre outros que tornem a situação desconfortável” TF agroec

“A pessoa se impor sobre a outra com movimentos físicos ou palavras que causam constrangimento a gente” TF agroec

“Qualquer contato físico que ocorra sem minha permissão” TF Bes

O assédio sexual no trabalho por chantagem, em que existe uma relação de troca, isso por aquilo (quid pro quo), acontece de forma mais comum em relações hierárquicas, ou seja, tem a ver com o poder investido a uma pessoa. Podem acontecer ameaças ou oferecimento de vantagens, de forma sutil ou direta, por parte do assediador, em troca de alguma vantagem sexual. (Diniz, M, I., 2015). É considerado crime, de assédio sexual, quando este acontece no trabalho, por parte de um superior hierárquico, em busca de um favorecimento sexual de um subordinado.

O constrangimento, a relação hierárquica usada para obter favores sexuais, através de brincadeiras, cantadas, de forma impositiva e contra a vontade do subordinado, foram os pontos principais citados. Isto demonstra que as participantes da pesquisa têm uma boa concepção conceitual sobre o assédio sexual no trabalho. 31,39% dos homens e 26,47 % das mulheres trouxeram esta conceituação.

Tais relatos evidenciam que o assédio sexual tem um componente de poder fundamental, ou seja, quando as pessoas, cujo poder investido é superior, se utilizam do mesmo para acessar sexualmente os corpos das trabalhadoras. Dessa forma, não apenas o ponto de partida é uma relação de poder, como a prática do assédio reforça tal poder, porque subordina a vítima.

“Alguma ameaça ou promessas de benefícios através de favores sexuais com ou sem consentimento de uma das partes. Alguém usando do poder que possui para ter tal proveito sobre o outro (nível de hierarquia)” TM agropec

“É a utilização do cargo ou poder na Empresa para constranger pessoas do sexo diferente. Muitas vezes, com intuito de se relacionar sexualmente com a vítima” TM assist tec

“Intimidação através de atos, gestos e uso do poder para inibir a reação deste comportamento, seja o poder hierárquico ou mesmo de força” TF assist adm

“Ficar dando indireta, sugestão, que a pessoa vai ser beneficiada em troca de certos favores” TM agropec

“Troca de ascensão no emprego por sexo” TM agropec

“Acredito que se trate de importunação de outra pessoa tendo em vista recebimento de benefícios em troca de favores sexuais. Ou até mesmo importunação de forma repetida sem mesmo a troca de favores” TM agropec

“Olhares com desejo, insinuações, palavras de cunho sexual, oferecimento de privilégios em troca de encontros” TF agropec

“É a importunação de alguém de um nível superior a um subalterno, mediante ameaça para conseguir o que almeja” TF agropec

“É um crime que consiste em constranger ou forçar alguém para obter favorecimento sexual” TF Bes

A cantada foi citada como forma de configuração de assédio sexual. Embora a citação simples da cantada não possa ser configurada assédio sexual no trabalho, visto serem necessárias ações constrangedoras, uma intenção sexual por parte do assediador e a negativa da investida por parte da vítima, essa fala, vinda dos trabalhadores, pode demonstrar como a visão do assédio sexual no trabalho é reconhecida como própria de superiores hierárquicos.

“Cantadas principalmente por alguém superior” TM agropec

“Um superior canta uma subalterna” TF Bes

O assédio sexual no trabalho não ocorre somente de superior para subordinado, ele também acontece nas relações horizontais, entre os pares, e pode ser por intimidação, constrangimento e humilhação. Este foi o caso de 22,09% (19 trabalhadores) dos homens e 13,23 % (nove trabalhadoras) das mulheres trouxeram definições que se aproximam desse tipo de assédio sexual.

“Trata-se de uma pessoa em ambiente de trabalho viver cercado uma colega de sexo oposto ou do mesmo sexo com a finalidade de obter favores sexuais” TM agropec

“Quando o constrangimento ao colega principalmente superior ao subordinado tem caráter sexual, sem o consentimento da vítima. Ex tentativa de beijo, mensagens , convites , etc.” TM agropec

“Ameaçar um ou uma colega de trabalho, tendo como objetivo final algum ato sexual” TM agropec

“O Colega de trabalho querer aproveitar de alguma situação exemplo chefia com subordinado para usar como meio de ‘dar de cima’ TF aux adm

“Ser molestado pelo chefe ou algum colega de trabalho” TF agropec

“É a famosa cantada, chamada para sair, fazer programa, condicionar algo de bom com um programa, forçar alguma coisa, coação” TF Bes

“Insinuações, comentários e propostas que sugerem e/ou ameaçam, com teor sexual, condicionando a permanência na empresa ou progressão na carreira” TF aux adm

Ponto fundamental defendido na dissertação, apoiado em vasta literatura e em pesquisas, é que o assédio sexual no trabalho acontece principalmente contra as mulheres, como resultado de uma cultura enraizada no patriarcado (DINIZ, M, I., 2015, HIGA, 2016). A citação da mulher como vítima preferencial, se mostra nos depoimentos seguintes, os quais conceituam o assédio sexual no trabalho como direcionado às mulheres.

“É a tentativa de se conseguir ter relações sexuais com outra pessoa. Acho que acontece principalmente com as mulheres, mas podem acontecer em menor número com o sexo masculino, para receber uma promoção de cargo, salário, etc...ou não, pode acontecer também, apenas pela libido sexual” TM agropec

“É dar em "cima" das colegas, gracejos, piadinhas de mal gosto em tom sexual” TM agropec

“Quando um colega ou chefe te faz cantadas imoral ou passe a mão em você sem seu consentimento” TF servente

“Tentativas para persuadir a mulher a ter relações sexuais, elogios maliciosos, tentativas de aproximações” TF assist adm

“É a exposição das trabalhadoras que vivem situações humilhantes em algumas empresas, algumas situações repetitivas e prolongadas durante a sua jornada de trabalho. Muitas das empregadas se calam com medo de perder o emprego” TF Bes

“Falta de respeito com o corpo, roupa e piadas de cunho sexual, quando seus atributos físicos são mais comentado que sua capacidade profissional, quando qualquer coisa é desculpa para encostar na gente” TF assist adm

Algumas das respostas recebidas, embora tragam situações que possam estar presentes em um assédio sexual no trabalho, como falta de respeito, abuso, cantadas, confusão de relacionamento e até sexo sem consentimento/estupro, a forma reduzida e sem contextualização, como foram trazidas, não permite uma conceitualização segura, deixando em dúvida se os trabalhadores sabem, de fato, reconhecer uma situação de assédio sexual no trabalho, comentada contra si mesmos ou contra seus pares. Ao mesmo tempo, indica que os trabalhadores e trabalhadoras entrevistados têm alguma consciência de formas de violência disseminadas nas relações sociais.

Um dos trabalhadores trouxe um ponto importante que corrobora com textos legais trazidos nesta dissertação, quando lembra que a responsabilidade de coibir a prática do assédio no local de trabalho não é exclusividade do trabalhador, mas também da empresa.

“O assédio sexual caracteriza-se por uma abordagem repetida, com a pretensão de obter favores sexuais, mediante a imposição da vontade. Essa conduta ofende a intimidade, a dignidade, a imagem e a honra do empregado, e deve ser coibida tanto por ele quanto pela empresa” TM aux adm

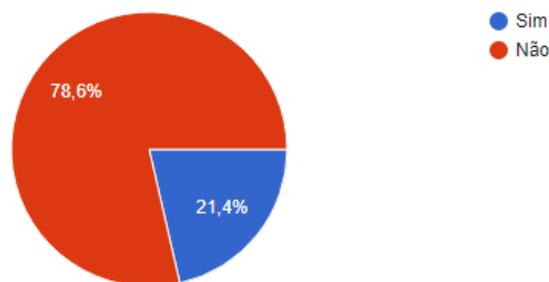
Do total de participantes da pesquisa, 21,4% disseram que conhecem algum caso de assédio sexual na empresa. Este percentual é superior entre as mulheres, 23,52% (16 trabalhadoras); e corresponde a 19,76% dos homens (17 trabalhadores).

Comparando-se com as respostas em relação ao assédio moral, percebe-se uma significativa diferença. O assédio moral é mais percebido na empresa, pelos trabalhadores em geral participantes da pesquisa, que o assédio sexual (53,2% e 21,4% respectivamente). Já na análise de gênero, observa-se uma inversão, enquanto mais homens conhecem vítimas de assédio moral (54,65% dos homens conhecem alguém que sofreu assédio moral), no caso do assédio sexual, são as mulheres que declaram terem conhecimento desta situação na empresa (23,52% das mulheres conhecem alguém assediado sexualmente), o que pode sugerir que mulheres tenham maior vivência no assédio sexual, visto, de acordo com informações já colocadas anteriormente, serem as maiores vítimas deste tipo de violência no local de trabalho.

Figura 8 - percentual de respostas sobre conhecimento de ocorrência de assédio sexual na empresa

14 - Conhece ou já conheceu algum caso de assédio sexual na Empresa?

154 respostas



Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

Foi solicitado, como resposta opcional, que relatassem as situações conhecidas, sem necessidade de identificação das partes envolvidas. Foram recebidas 22 respostas, que mostram o assédio sexual de superior para subordinado ou em relações entre pares, com uso de bilhetes, cantadas com objetivo de favorecimento sexual, tentativas de forçar beijos, toques não permitidos, promessas em troca de favores sexuais, piadas com sentido de desqualificar o trabalho da mulher e invasão da privacidade com tentativas de obter imagens fotográficas da vítima. Tais relatos se enquadram nas categorias de assédio sexual por chantagem, na relação vertical descendente e de intimidação, nas relações entre pares.

O assédio sexual por chantagem, é o assédio próprio das relações hierárquicas, quando o assediador tem o poder sobre o cargo ou função da assediada. É um tipo de intimidação que ameaça, de forma velada ou não, a posição da vítima. O assediador usa de seu cargo para subjugar sexualmente a mulher trabalhadora. Isso é percebido nos relatos de trabalhadores a seguir que testemunharam colegas serem assediadas pelos superiores.

“Gerente regional deixava bilhetes para secretárias em papel timbrado de homem e mulher tendo relação sexual” TM agropec

“Já presenciei "cantadas" de um superior a outras mulheres. Principalmente em estágio inicial de trabalho na Empresa” TM assist tec

“Superiores tentando beijar funcionárias de maneira forçosa e displicente” TM agropec

“Promoção e garantia de cargos, emprego, cantada em troca de ficar, coação, perseguição” TF Bes

O assédio sexual, por intimidação, nas relações horizontais, ficou mais claramente exposto nos depoimentos a seguir, onde os trabalhadores trazem depoimentos que descrevem constrangimento por cantadas e contatos físicos, não correspondidos, envio de fotos de genitais, uso de palavras de baixo calão, comentários sobre mulheres de conotação machistas. A maior parte dos depoimentos tem a mulher como principal alvo.

“Presenciei um colega cantando descaradamente outra colega, forçando contatos físicos...” TM agropec

“A utilização de piadinhas que diminuem o trabalho da mulher”
TM agropec

“Colega que enviava fotos do órgão genital para colegas” TM agropec.

“Toque sem permissão da pessoa” TM assist adm

“Propositadamente esbarrar e impor contato físico com frequência” TF agropec

*“Um colega tentou passar a mão na perna de uma outra colega sem a permissão dela ”*TF Bes

Momentos de descontração, em reuniões coletivas de trabalho, que reúne as equipes de trabalho em hotéis e pousadas, são usados como espaço para que homens assediem as mulheres. Em tais momentos, os homens se sentem mais livres, por entenderem que estão fora do ambiente formal do trabalho, e consideram que impor sua vontade às colegas de trabalho seja permitido. Aqui novamente se percebe o poder patriarcal tomando forma, a liberdade sexual masculina, a superioridade e a necessidade de demarcação do “poder do macho”, conforme Maria Ilidiana Diniz (2015). Nestes momentos, nem sempre a intenção é realmente a obtenção do sexo, mas sim a de confirmar sua “natureza sexual”, se exibir para outros homens ou demonstrar o exercício de poder patriarcal

“Tirando fotos íntimas. Sem autorização. Em reunião de final de ano. Em chalés” TM agropec

“Em um encontro da empresa um colega tentou agarrar uma colega” TF Agropec

“Caso denunciado eu não tenho conhecimento, mas presenciado sim, em festa de confraternização já vi colega sendo invasivo apalpando colegas sem consentimento e outros...” TF coord

No depoimento a seguir a trabalhadora traz o relato de ter sofrido o assédio e ainda ser constrangida pelo superior ao se referir à sua vida íntima. Esta fala demonstra como o julgamento das mulheres vai além de sua vida profissional, misturando o pessoal e o profissional. Efeito do patriarcado, o direito à intimidade não é instrumento próprio das mulheres.

“Eu já passei por isso, fui assediada sexualmente por colegas e recebi palavras de baixo calão sobre minha vida íntima vindas de um chefe” TF Agropec

Próximo ao depoimento anterior, nos dois casos seguintes, percebe-se também a ausência de liberdade sexual e da intimidade da mulher, onde elas servem ao deleite masculino, como figuras à disposição para que analisem, avaliem, apalpem e julguem seus corpos, como se fossem objetos à sua escolha. Historicamente, na Emater-MG, a função de Bem-estar Social foi ocupada por mulheres, se fala ainda na atualidade “as BES”, demonstrando ser ainda uma função entendida como das mulheres. Embora já existam homens nesta função, a divisão sexual do trabalho, se faz evidente quando se percebe uma hierarquia nos papéis, ou seja, mesmo que, organizacionalmente, extensionista BES e extensionista Agropecuário estejam no mesmo nível, na prática, as mulheres são inferiorizadas, ao que se relaciona ao fato de serem mulheres, efeito do machismo patriarcal, e reforça a vulnerabilidade das mulheres dentro da empresa, expondo-as aos atos de assédio sexual.

“Já presenciei colegas (mulheres) serem constrangidas. Existe na empresa o ranço do machismo. Quem ocupa cargo de gerência, se acha no direito de cumprimentar as mulheres com beijo, isso me incomoda. É tanto que evito participar de eventos sociais promovidos pela empresa com minha família” TM agropec

“Ficar com colegas em troca de promoção, transferência, permanência no emprego. Isso acontece com Bem-Estar Social e principalmente com as empregadas da área administrativa da empresa. ” TF Bes

“Já vi colegas fazendo comentários machistas sobre mulheres, geralmente BES também, analisando, sexualmente em horários de café em reuniões coletivas” TF Bes

Embora a pesquisa buscasse as impressões dos trabalhadores dentro da empresa estudada, uma das trabalhadoras trouxe o relato de situação ocorrida em trabalho anterior. Decidiu-se por considerá-lo para demonstrar como o assédio contra as mulheres no local de trabalho é o exercício do poder, que nega o direito à liberdade sexual da mulher e a sujeita a objeto do homem, evidentes na parte *“já subiu na garupa, a apertando pela cintura "encoxando" ela”*. E ainda como estas situações acabam por serem legitimadas pelas empresas através do silenciamento, transferência da culpa para a vítima ou punição insignificante do assediador, como se percebe no trecho, *“a empresa apenas trocou o senhor de setor, mas não fez nada para ajudá-la, pois para eles era ela a culpada”*.

“Uma amiga minha na mesma fazenda que eu trabalhei, o senhor sempre fez piadas e dava um jeito de sempre encostar na meninas da fazenda, e um dia ela utilizava um quadriciclo para tocar as vacas para manejo, e quando voltaram o senhor pediu carona pra ela e nem esperou a resposta ja subiu na garupa, a apertando pela cintura "encoxando" ela. Ao fazer a reclamação, a empresa apenas trocou o senhor de setor, mas não fez nada para ajudá-la, pois para eles era ela a culpada” TF Assist. adm cedida

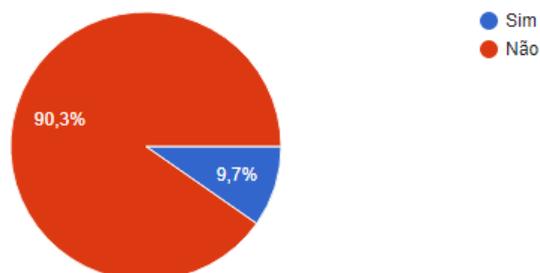
Todos os relatos trazidos, testemunham o assédio sexual cometido contra mulheres no local do trabalho ou em razão dele, vindo de superiores ou de colegas, o que coaduna com afirmação trazida nesta dissertação de que o assédio sexual no trabalho seja uma violência contra as mulheres, preferencialmente, e que isto ocorre em função de uma cultura patriarcal de dominação masculina contra a liberdade da mulher.

Do total de participantes da pesquisa, 9,7% disseram que já foram vítimas de assédio sexual na empresa. Esta foi a questão com maior diferença entre homens e mulheres. Enquanto 3,48% (3 trabalhadores) dos homens disseram terem sido vítimas de assédio sexual, esse foi o caso de 17,64 % (12 trabalhadoras) das mulheres participantes da pesquisa. Esse percentual confirma as mulheres como maiores vítimas do assédio sexual no local de trabalho, corroborando com pesquisas sobre o tema e demonstrando também a necessidade de campanhas educativas, na empresa, que explicitem esta diferença.

Figura 9 – percentual de respostas por já ter sofrido assédio sexual na empresa.

15 - Você já foi vítima de assédio sexual na Empresa?

154 respostas



Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

Chama-se a atenção neste ponto, para a diferença significativa entre o reconhecimento do assédio moral e o sexual, principalmente entre os sexos. Enquanto 36,04% dos homens reconhecem terem passado por algum tipo de assédio moral no trabalho, este número cai para 3,48 no caso de assédio sexual. Já em relação às mulheres, infelizmente a realidade é outra. O assédio moral também é alto para elas em comparação com os homens, 30,48%, mas no assédio sexual no trabalho, elas seguem quase que sozinhas, representando, nesta pesquisa, 17,64%, cinco vezes mais o número de vítimas do sexo masculino.

Os depoimentos compartilhados relacionam o assédio sexual como investidas sistemáticas, sem correspondência, em relações horizontais e verticais descendentes, com constrangimento, invasão da privacidade e inibição do direito à liberdade sexual.

Um homem mantinha investidas sistemáticas à uma colega mulher, sem a mínima correspondência da mesma. TM Agropec

As mulheres em meio a muitos homens, é bem complicado, se você não souber se defender isso pode acontecer. Eu não queria constranger o colega e aguentava tudo. As vezes deixava até de pedir algum apoio aos colegas para evitar essas situações, pois quando eles se aproximavam acabavam se aproveitando da situação, isso não são todos os colegas homens, alguns deles, mas uma grande parte. TF agro.´

Um colega foi me cumprimentar e ao fazê-lo tentou me beijar na boca. TF Bes

Colega fingiu que tinha perdido a chave do quarto onde estava hospedado e pediu para passar a noite no meu quarto... TF agro.

Já fui assediada por colegas casados, chamada de gostosa, convidada para sair...piadinhas, comentários toscos de conotação sexual. TF Bes

“Sorrisos quando se acha correspondido. Cara feia a solicitações não atendidas. Colegas de mesmo nível hierárquico em viagem a trabalhos forçando porta do quarto para entrar.” TF agropec

Recebi e-mail, mensagens de texto de cunho sexual além de olhares e gestos constrangedores. Mas nunca denunciei, somente me afastei para não prejudicar e não ser prejudicada. TF coord

Os escritórios locais da empresa são conveniados com as prefeituras. Neste sentido, as administrações municipais, na figura de prefeitos, funcionam tanto como clientes quanto como gestores do trabalho, numa relação hierárquica objetiva, apesar de não existir vínculo empregatício direto. No relato a seguir, tem-se o assédio cometido por um administrador público contra uma extensionista e como sua rejeição às investidas gerou uma transferência para outra cidade.

“Um determinado Prefeito passou a perna por de baixo da mesa. Na minha recusa fui transferida para outra cidade” TF Agropec

Embora seja consenso que o assédio sexual no trabalho acometa as mulheres majoritariamente, a configuração do ato também abrange os homens. No depoimento a seguir, têm-se o relato de um trabalhador homem vítima dessa situação. Neste relato, fica evidente o que se defende na presente dissertação, que, conforme Maria Ilidiana Diniz (2015), de que o assédio sexual pode se estender ao assédio moral, haja visto a situação de constrangimento seguida à recusa.

“Colega de sexo oposto que apaixonou por mim e por não ser correspondida criou situação no trabalho que me ofendeu, constrangeu e até gerou advertência” TM agropec.

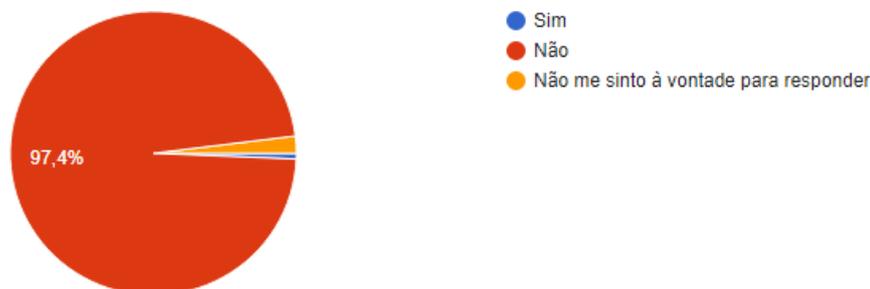
Buscando uma percepção mais pessoal sobre a ocorrência do assédio sexual no trabalho, foram feitas perguntas em relação à vivência dos trabalhadores, especificando algumas situações.

Em relação ao sentimento de se sentirem forçados ou coagidos a corresponderem a uma investida de caráter sexual, por ela ter originado de um superior ou um colega de trabalho, 97,4% dos participantes afirmaram que não, enquanto uma trabalhadora afirmou que sim. Além disso, três trabalhadores disseram não se sentir à vontade para responder (dois homens e uma mulher).

Figura 10 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.

16 - Você já se sentiu forçado (a) ou coagido (a) a corresponder a uma investida de caráter sexual, por ela ter originado de um superior ou um colega de trabalho?

154 respostas



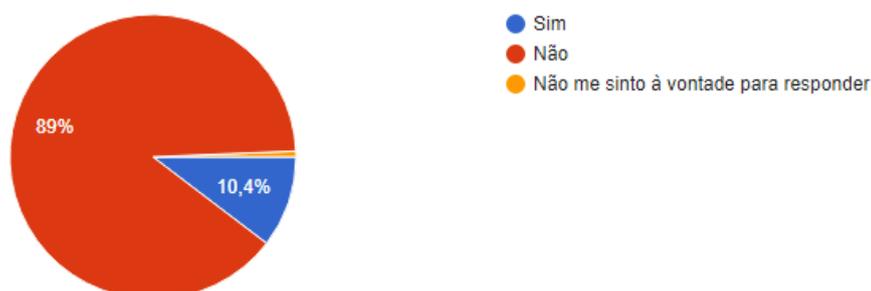
Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

Entre os participantes da pesquisa, 10,4% (sendo doze mulheres e quatro homens) afirmaram que já haviam se sentido humilhados ou constrangidos, durante a jornada de trabalho, por atos de cunho sexual dirigidos a si por algum colega de trabalho. Além de 89% que responderam não terem passado por esta situação, um homem disse não se sentir à vontade para responder.

Figura 11 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.

17 - Você já se sentiu humilhado (a) ou constrangido (a), durante a jornada de trabalho, por atos de cunho sexual dirigidos a você por algum colega de trabalho?

154 respostas



Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

Sobre terem recebido convites sistemáticos, recorrentes, de colegas ou superiores, mesmo não demonstrando interesse afetivo na pessoa, 92,2% responderam que não, sendo que não se sentiram à vontade para responder, um homem e duas mulheres. Quanto às respostas afirmativas, um homem respondeu que sim, e conseguiu dizer não à investida. No caso das mulheres, dez trabalhadoras afirmaram terem recebido convites sistemáticos, recorrentes. E, destas, oito conseguiram dizer não ao assediador.

Figura 12 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.

18 - Já recebeu convites sistemáticos, recorrentes, de colegas ou superiores, mesmo não demonstrando interesse afetivo na pessoa?

154 respostas



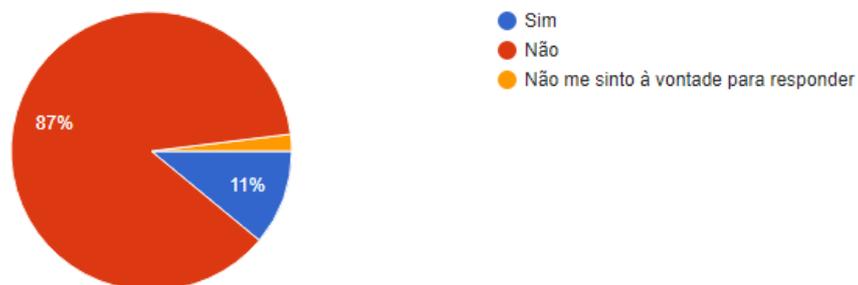
Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

Há uma diferença significativa entre o percentual de homens e mulheres que afirmaram terem se sentido constrangidos desconfortáveis com algum superior ou colega de trabalho, devido a toques físicos, como abraços demorados e/ou apertados, carícias, olhares insistentes ou constantes, “esbarrões” provocando encontros corporais ou apalpação corporal indesejada. Entre as mulheres, este é o caso de 20,58% (quatorze mulheres) das participantes da pesquisa, e entre os homens, 3,48% (três trabalhadores). Dois homens e uma mulher não se sentiram à vontade para responder esta questão.

Figura 12 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.

19- Já se sentiu constrangido (a) desconfortável com algum superior ou colega de trabalho, devido a toques físicos, como abraços demorados e/ou apertados, carícias, olhares insistentes ou constantes, “esbarrões” provocando encontros corporais ou apalpação corporal indesejada?

154 respostas



Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

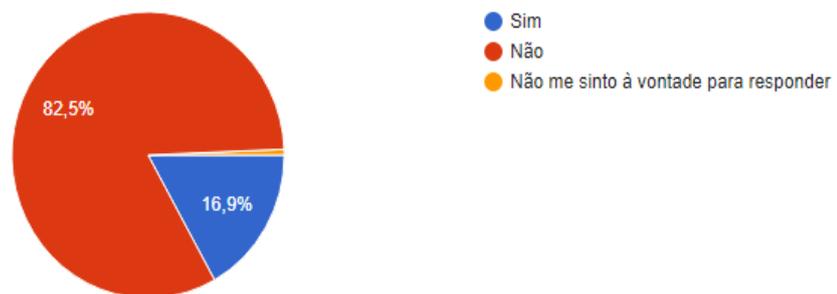
Em relação a já terem se sentido incomodados com frases estilo cantada, elogios constantes, frases apelativas ou mensagens que os (as) faziam ficar constrangido (a), 16,9% disseram que sim, percentual que alcança 33,82% das mulheres e 3,48% dos

homens. Em média, 82,5% dos participantes responderam que não passaram por esta situação, e um trabalhador homem não se sentiu à vontade para responder.

Figura 12.1 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.

20 - Já se sentiu incomodado (a) com frases estilo cantada, elogios constantes, frases apelativas ou mensagens que o (a) faziam ficar constrangido (a)?

154 respostas



Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

Em relação a algum colega de trabalho já ter-lhes mostrado os genitais, presencialmente ou por fotos/imagens, sem que demonstrassem interesse, 98,7% dos participantes responderam negativamente. Em relação às respostas por gênero, uma trabalhadora não se sentiu à vontade para responder e uma afirmou que sim. Todos os trabalhadores homens responderam não a esta questão.

Figura 12.2 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.

21 - Algum colega de trabalho já lhe mostrou os genitais, presencialmente ou por fotos/imagens, sem que você demonstrasse interesse?

154 respostas



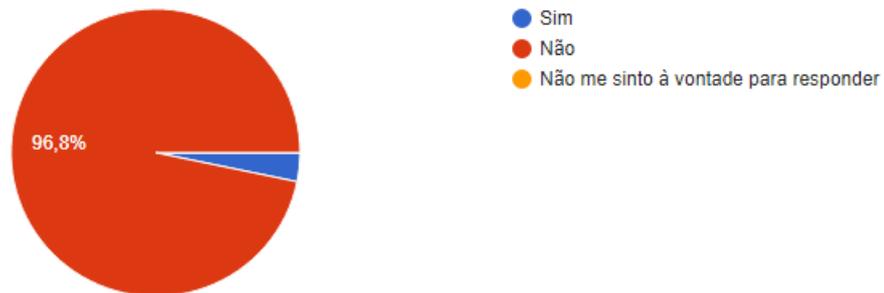
Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

Entre as mulheres, 7,35% das participantes na pesquisa afirmaram já terem sido beijados (as) de forma sexual, sem o seu consentimento, enquanto, em média, 96,8% dos respondentes disseram que não. Nenhum homem respondeu positivamente a esta questão.

Figura 12.3 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.

23- Já foi beijado (a) de forma sexual, sem o seu consentimento?

154 respostas



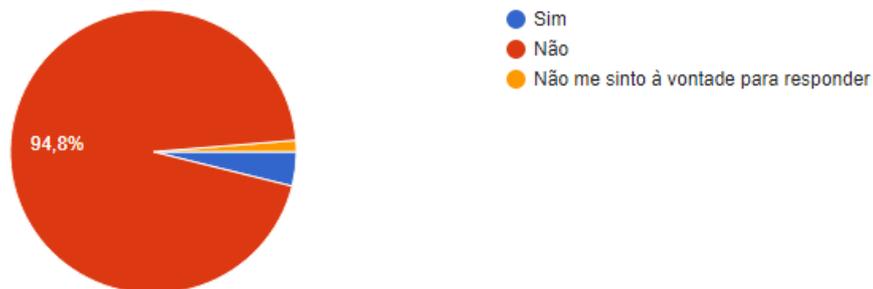
Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

Sobre já terem sentido medo ou receio de demissão, perseguição ou transferência, caso reclamassem ou pedissem para que a pessoa cessasse as investidas que os (as) incomodavam, 94,8% disseram que não, enquanto dois trabalhadores homens e quatro mulheres responderam que sim. Uma trabalhadora não se sentiu à vontade para responder.

Figura 12.4 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.

22 - Já sentiu medo ou receio de demissão, perseguição ou transferência, caso reclamassem ou pedisse para que a pessoa cessasse as investidas que o (a) incomodavam?

154 respostas



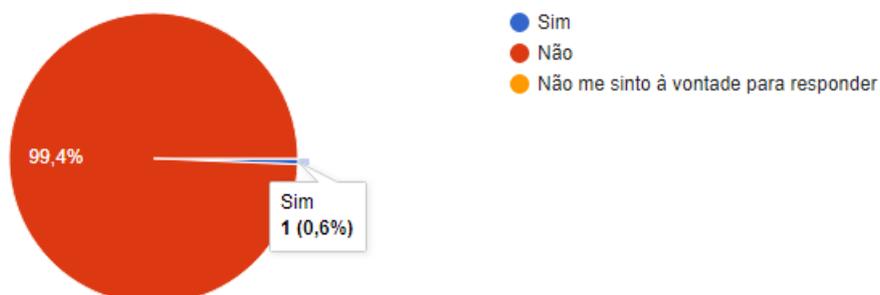
Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

Quanto a terem cedido a investidas sexuais por medo do que seu colega de trabalho ou superior pudesse fazer, 99,4 % das pessoas responderam que não. Do total, um homem afirmou que sim. Todas as trabalhadoras responderam não a esta questão.

Figura 12.5 – percentual de respostas por percepção de assédio sexual na empresa.

24- Já cedeu a investidas sexuais por medo do que seu colega de trabalho ou superior pudesse fazer?

154 respostas



Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

O percentual de respostas afirmativas às questões sobre terem vivenciado pelo menos uma das situações detalhadas anteriormente foi superior ao percentual de 9,7% de participantes que afirmaram já terem sido vítimas de assédio sexual na empresa. Isso indica que, em que pese a percepção dos trabalhadores sobre o que é assédio sexual demonstre consciência sobre o que configura tal assédio, há uma dificuldade de perceber-se vítima de assédio sexual. A dificuldade de identificação de ter sofrido uma forma de violência também se constata em outras pesquisas sobre violência contra as mulheres, como por exemplo

Como resposta opcional foi solicitado que, caso tivessem respondido sim a qualquer uma das questões acima, pudessem relatar a situação, sem necessidade de identificar nomes no relato. Nos depoimentos a seguir, tem-se tais relatos, em sua totalidade trazidos por mulheres.

“Quando o colega tentou me beijar, fiquei constrangida, mas por ser de outra unidade e por não ter contato direto com ele, acabei deixando passar e a evitar ficar sozinha com a pessoa.” TF Bes

“Um colega ficava falando da tal “carne fraca” e me colocava na situação, como dizendo que ele podia ter a carne fraca em alguma situação e que eu também poderia ter em relação a ele. Isso me deixou constrangida.” TF agropec

“Fui demitida sem justa causa, a pedido do próprio agressor e chorei muito, caladinha no meu canto.” TF Agropec

“Não respondi, e disse não com firmeza para que não se repetisse e que iria desconsiderar que teria acontecido. ” TF Assist adm

“Já me deparei com colegas fazendo insinuações com brincadeiras de mal gosto, mas sempre corto no início e manifesto a minha insatisfação e para por ali mesmo. ” TF Bes

“Em uma outra empresa onde eu trabalhava tinha um colega de trabalho que constantemente ficava e ainda fica me ligando, mandando mensagens de cunho apelativos e sexuais, mostrando genitálias, dizendo frases obscenas afim de me coagir a ter relação sexual com o mesmo. Onde eu não o respondi não época e isso continua acontecendo até o momento mesmo que não trabalhos juntos a mais de um ano” TF secretária cedida.

“Gerente que fazia questão de abraçar apertado e dar beijos no rosto cada vez que encontrava e fazer insinuações” TF agropec

“Frases estilo cantada que incomodaram mesmo sem direcionamento à minha pessoa” TF Agropec

“Existem colegas que nos deixam sem graça com olhares e frases de elogios repetitivas” TF coord

4.4 - PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES SOBRE O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO NA EMPRESA

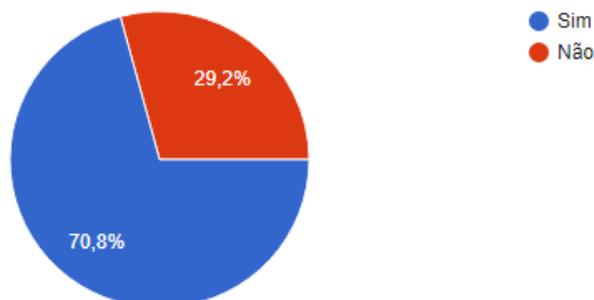
Entre os participantes da pesquisa, 70,8% disseram saber o que fazer se forem vítimas de assédio na empresa, enquanto 29,2% disseram não saber. Destes que não sabem o que fazer diante do assédio, o percentual alcança 41,17% das mulheres (28 trabalhadoras) e 19,76% dos homens (17 trabalhadores).

As mulheres apareceram como as que têm menos informações sobre o que fazer ou como agir. O destaque a esta informação se faz relevante, visto, pelos resultados da pesquisa, elas serem as principais vítimas tanto de assédio sexual quanto de assédio moral, estando, portanto, em situação de maior vulnerabilidade.

Figura 13 – percentual de respostas por conhecimento sobre como agir em caso de assédio sexual na empresa.

25 - Sabe o que fazer, se for vítima de assédio na Empresa?

154 respostas



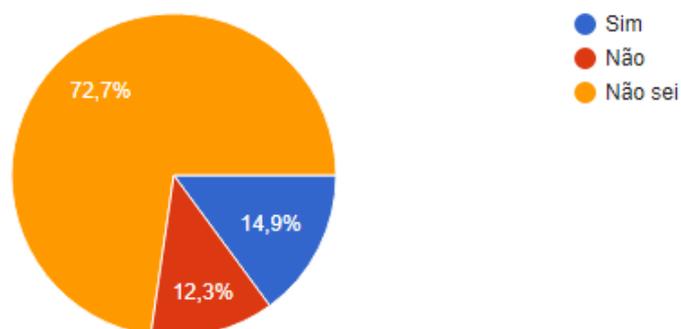
Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

A maioria dos participantes (72,7%) disseram não saber se a empresa tem algum programa de combate ao assédio sexual, enquanto 14,9% afirmaram que a empresa tem e, 12,3% afirmaram que a empresa não tem esse tipo de programa.

Figura 14 – percentual de respostas por conhecimento sobre atuação da empresa.

26 - A Empresa tem algum programa de combate ao assédio sexual?

154 respostas



Fonte: Questionário aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG.

Nas respostas por gênero, 70,93% dos homens (61 trabalhadores) e 75% das mulheres (51 trabalhadoras) disseram não saber; 17,44% (15 homens) e 11,76% (8 mulheres) responderam que sim, enquanto 11,62% (10 trabalhadores) dos homens e 13,23% (9 trabalhadoras) das mulheres afirmaram que a empresa não possui programa de combate ao assédio sexual.

Foi solicitado, como resposta opcional que, caso tenham respondido sim, que “a empresa tem programa de combate ao assédio sexual”, que o identificasse. Foram obtidas

nove respostas de trabalhadores homens e seis de mulheres, indicando existência de leis, normativos internos, conselho de ética, código de conduta, comitê específico, canal de denúncia, internet e até mesmo relatar ao superior como espaços ligados a um programa da empresa.

Efetivamente, em resposta a esta pesquisa, a Emater-MG declarou não ter nenhum programa de apoio ou combate ao assédio sexual no trabalho, não apontando, inclusive, nenhum tipo de canal que pudesse ser usado como opção às trabalhadoras para denúncia ou acolhimento. Esta ausência de programa específico pode ser uma razão que justifique o desconhecimento dos trabalhadores, retratado em falas genéricas e inespecíficas sobre quais são os programas da empresa, como as que seguem.

“Normativa que não me lembro o número” TM agropec.

“Conselho de ética, manual da conduta do empregado” TM ger

“Não me lembro agora mas tem um local para denúncia de assédio; OUVIDORIA.” TM agropec.

“Vias vídeos aplicativo ou folders” TM agropec.

“Código de ética, manual do empregado, ouvidoria” TM agropec.

“Comitê para resolver problema; Canal de denúncia” TM agropec.

“Código de conduta e integridade e comissão de acolhimento do reclamante e conciliação em casos de assédio moral” TF Bes

“Nao sei os detalhes; relatar ao superior; Código de ética da empresa” TF agropec.

“Internet” TF Bes.

Dois trabalhadores afirmaram a existência de um normativo próprio e uma comissão exclusiva. No entanto, como visto anteriormente, o normativo existente na empresa diz respeito ao assédio moral nas relações laborais, sem qualquer menção ao assédio sexual.

“Atualmente a empresa fez um normativo sobre o que é assédio sexual.” TF agropec

“Código de ética; Existe uma comissão exclusiva para tratar das questões relacionadas a assédio moral e sexual no trabalho;

Código de Ética dos Empregados; Houve campanha da ASCOM.” TM agropec

A fala de outro trabalhador é interessante, pois ao não encontrar apoio da empresa, lembra da existência de leis específicas. No entanto a trabalhadora assediada continua desamparada, já que precisa, por si só, procurar os meios de se proteger, visto a empresa não lhe oferecer o apoio e salvaguarda necessária.

“Existem leis, isso independe de normas internas” TM agropec

Dentre as pessoas que disseram não saber ou que a empresa não possui programa de combate ao assédio sexual, foram recebidos alguns comentários, como indicação a fazer denúncia na polícia, na ouvidoria e conselho de ética e conduta da empresa. Além de um comentário indicando que a empresa tem uma cultura machista e outro sugerindo a necessidade de campanha educativa sobre o tema.

“Sei que tem dentro de sua estrutura, mas, se precisasse teria que procurar. Porém, aconselharia a um colega ou a mim mesmo procurar a polícia; comissão de Ética, Ouvidoria” TM agropec.

“Denuncia a órgãos criminais (polícia) e ouvidoria da empresa” TM Agropec.

“Não me lembro de a empresa já ter feito alguma campanha com esse tema. Se já fez foi a muito tempo atrás e precisa ser retomada” TF Bes.

“Fazer denúncia ao conselho de ética da empresa, caso não resolva, mover processo judicial” TF assist adm.

“Desconheço o programa, mas conheço o código de conduta e integridade que foi amplamente divulgado” TF coord.

Uma das trabalhadoras afirmou que a empresa é machista, entendendo assim o fato de não ter ação específica contra o assédio sexual no trabalho. No entanto esta fala traz um ponto que chama a atenção, que é a sensação de normalidade contida na frase, de uma conformação, mesmo que desagradável, à situação.

“Empresa machista, só têm conversa nessa área” TF Bes.

Questionados sobre qual orientação dada pela empresa em casos de assédio sexual, em que 47 trabalhadores homens e 44 mulheres, responderam não saber, desconhecer ou não terem recebido qualquer orientação da empresa. Por sua vez, 34 homens e 19 mulheres afirmaram que a orientação é denúncia (sem indicação a quem),

reclamação, denúncia ao conselho de ética, serviço de assistência social, ouvidoria ou ao superior imediato. Um homem e três mulheres afirmaram não existir canal de denúncia na empresa, enquanto um trabalhador indicou para seguir orientação de documentos e uma 1 mulher sugeriu que os canais são manipulados.

“Nunca recebi orientação ou tomei conhecimento da existência de tal orientação” TM agropec

“Reclamação ao conselho de ética” TM agroec

“Expor caso para superior ou buscar justiça” TM agroec

“Relate a equipe de assistência social” TF Bes

“Não sei. Mais eu denunciaria ao gerente a princípio. Não tomasse providências chamaria a polícia” TF servente.

“Não existe um canal de denúncia específico na Empresa, para este crime. Há um canal de ouvidoria e só” TM agropec

“Seguir as orientações desses documentos” TM ger

“Os que tem são manipulados pelas gerências” TF Assist adm

Questionou-se, ainda, quais seriam as medidas, no ponto de vista dos trabalhadores, que deveriam ser tomadas em caso de assédio sexual no trabalho.

A maior parte dos trabalhadores indicou a punição do infrator na forma de advertências, suspensão, transferência, afastamento, dispensa, exoneração ou demissão, como principal medida a ser tomada, numa proporção de 30,23% dos homens e 35,29% das mulheres.

“Demissão imediata por justa causa” TM agropec

“Advertências, Abertura de Inquérito Policial e Processo Administrativo Disciplinar” TM agropec

“Retratação financeira e suspensão” TM agropec

“Afastamento do cargo” TM assist adm

“Advertência do superior e perda de cargo...transferência talvez” TF agropec

“Advertência, punição, demissão e cadeia para esses safados que se acham protegidos e tranquilos pela politicagem. Ter uma equipe com participação efetiva do Sinter para identificar apurar e tomar as devidas providências” TF Bes

Aviso por escrito, e se insistir, demissão por justa causa. TF agropec

Suspensão e a depender da gravidade, demissão. TF agropec

Eu creio que seria demissão desse sujeito. TF servente

A denúncia, seja por comunicação aos superiores, auditoria, diretoria da empresa, conselho de ética, ouvidoria, assistência social, superior hierárquico e polícia, foi apontada por 29,06% dos homens e 33,82 % das trabalhadoras.

“Imediatamente contatar a comissão de ética” TM agropec

“Reportar aos superiores e denunciar a polícia” TM aux adm

“Comunicar à auditoria” TM agropec

“Denunciar e procurar resolver com seriedade, fazer BO.” TF aux adm

“Comunicar formalmente a diretoria da empresa” TF agropec

“Não calar, denunciar o abusador para a equipe de assistência social e superior imediato dele” TF Bes

“Depende muito, cada caso é um caso, no meu nunca foi de um superior hierárquico, então foi mais fácil me defender, mas acho que se envolver o superior, procurar o RH” TF Bes

Em relação à investigação ou apuração dos fatos, seguida ou não de indicativo a punições, como possíveis medidas a serem tomadas, obteve-se estas respostas de 29,06% dos homens e 10,29% das mulheres. A significativa diferença percentual, entre homens e mulheres, na percepção da investigação das situações de assédio sexual no trabalho, como medida a ser tomada, sugere uma preocupação maior por parte dos homens com a comprovação dos fatos. Importante pontuar também, que a menção da investigação e apuração dos fatos, no caso dos homens, equiparou-se à quantidade de indicações da denúncia.

“Juntar boas provas testemunhais, de vídeo e áudio para instruir um processo criminal” TM agropec

“Averiguar a denúncia e responsabilizar o assediador na forma da lei. Caso se comprove o fato. Se possível mesmo não se comprovando deveria evitar o contato entre as partes envolvidas para não gerar outros fatos como perseguições” TM agropec

“Averiguação sistemática dos fatos e punição rigorosa e exemplar de acordo com a gravidade da ação” TM agropec

“Processo administrativo” TM ger

“Apurar os fatos e tomar providências de punição e reparos” TF Bes

“Instalar um processo para verificar e analisar cada situação” TF coord

“A pessoa tem que relatar o assédio ao órgão responsável para tomar as devidas decisões” TF assist. adm

Foram trazidas outras sugestões de medidas, das quais destaca-se a menção de três trabalhadores e duas trabalhadoras ao posicionamento frente ao assediador, pedindo para parar, como primeira ação para coibir o ato. Embora seja responsabilidade da empresa manter um ambiente de trabalho saudável e seguro para seus empregados, esta sugestão não se faz recortada das ações efetivas e legais que possam ser colocadas em prática, visto que a negativa do assediado frente às investidas do assediador ser prerrogativa para a comprovação do ilícito (PAMPLONA, 2011).

“Deixar claro ao assediador que não teria correspondência em seus interesses. Se persistissem as investidas, comunicar a ocorrência dos fatos aos meus superiores. Por último, arranjar provas e comunicar a justiça brasileira (apesar de não acreditar na mesma)”. TM agropec

“Não ceder e deixar claro para a pessoa parar” TM Bes

“Por mim - pedir para parar. Pela empresa não sei, mas acredito que expor o assunto já ajuda a diminuir” TF agropec

“Se posicionar não aceitando qualquer investida” TF Bes

Duas trabalhadoras apresentaram dúvidas quanto a integridade da empresa no encaminhamento do processo investigativo e punitivo.

“Se considerar a empresa EMATER...talvez deveria pedir demissão. Os processos das "auditorias" não são imparciais. Gerentes tem poderes para determinar todas as medidas” TF assist. adm

“Depende da gravidade. Desde suspensão do trabalho até mesmo demissão do acusado. Mas, a empresa é extremamente

burocrática e machista. Acredito que não haja nem transferência” TF Bes

Outros trabalhadores sugerem a criação de canal de denúncias, na empresa, busca por apoio psicológico e campanha de conscientização.

“Criado um canal direto, com um link direto com uma comissão na central da empresa, e tratamento da denúncia com rápidas e possíveis investigações” TM agropec

“Buscar ajuda a um profissional habilitado na área ou promotoria” TM agropec

“Um canal para denúncias” TM assist adm

“Campanha de conscientização” TM agropec

“Orientação aos funcionários explicitando casos de assédio, e orientações sobre o que fazer nesses casos” TF assist adm

“Ser divulgado esse apoio pela equipe do Recursos Humanos para inibir possíveis casos, que sei que existem.” TF assist adm

Ainda em relação ao que fazer diante de uma situação de assédio sexual no trabalho, destaca-se o depoimento de um trabalhador, em que afirma ter conhecimento de uma situação levada à denúncia, com resposta punitiva ao infrator.

“A funcionária cedida expôs o colega e ele perdeu o cargo” TM agropec

Ao contrário do exemplo anterior, no depoimento a seguir, percebe-se a dificuldade em enfrentar o assédio sexual, onde a vítima, além de sofrer a violência, ainda piora sua situação, ao ter de pedir a própria transferência para fugir da situação constrangedora.

“Já faz uns 12 anos. A colega assediada não sucumbiu e pediu transferência da cidade” TM agropec

O assédio sexual no trabalho é uma violência psicológica e interfere direta e significativamente na saúde e bem-estar das mulheres, de forma negativa. Um espaço de denúncia não é suficiente para a intervenção no processo. É necessário um espaço de escuta, de acolhimento que propicie apoio emocional, que evite julgamentos e culpabilização da assediada, para que ela não volte a ser vitimizada no processo. A Lei Complementar 116/2011, de Minas Gerais, traz em seu texto que, na forma do

regulamento, o Estado providenciará acompanhamento psicológico à vítimas de assédio moral. A mesma determinação não se apresenta no caso de assédio sexual, no entanto, o assédio sexual no trabalho tem correlação com adoecimentos psíquicos, a exemplo de ansiedade, estresse, insônia, perda na concentração, falta de motivação, entre outros. Sendo assim, é preciso priorizar a qualidade de vida das trabalhadoras, investindo em ambientes seguros, física e psicologicamente e, os depoimentos das trabalhadoras a seguir representam esta necessidade.

“Investigação psicológica sobre a ocorrência em ambos os envolvidos, e demissão do autor do caso e não culpabilização da vítima pelo ocorrido” TF aux adm

“A empresa buscar apoio psicológico para a pessoa que sofreu o assédio” TF Bes

“Ter um setor de acompanhamento psicológico, feito por alguém próprio da área, uma psicóloga, por exemplo, principalmente para as mulheres” TF agropec

“Suporte anônimo e punição criminal ao assediador” TF agropec

Percebe-se que, nas respostas sobre o que fazer, como denunciar, qual orientação dada pela empresa, a maior parte dos trabalhadores ou não sabia ou indicou denúncia a superiores, conselho de ética, ouvidoria, além de indicarem código de conduta para nortear estas ações. No entanto estes não são caminhos próprios para a resolução de assédio sexual. O que demonstra ser necessário uma grande campanha dentro da empresa para orientar seus trabalhadores. E, sobretudo, para criar uma cultura laboral em que o assédio sexual não tenha espaço para acontecer.

Novamente chama-se a atenção para a resposta da empresa de que não existe qualquer ação, programa ou canal criados no intuito de coibir, prevenir ou punir ações de assédio sexual na empresa. Acredita-se que, não disponibilizar um canal específico de acolhimento de denúncias, é uma falta grave da empresa. A trabalhadora e, fala-se aqui no feminino, visto serem as mulheres as maiores vítimas, precisa saber onde pode recorrer em caso de assédio sexual, seja pelo superior, pelo colega de trabalho ou pelo público atendido. É responsabilidade da empresa primar pelo local de trabalho, em questão de segurança e saúde, isto está claramente contido no inciso I, do artigo 157, da CLT. Além disso, é também responsabilidade da empresa, o que seus empregados fazem no local de trabalho, conforme artigos 932 e 933 do Código Civil.

CONCLUSÃO

Ao reivindicar o patriarcado como estrutura fundamental da prática de assédio sexual, corre-se o risco (calculado) de distanciar-se de ações concretas e imediatas que deem conta de resolver a violência contra as mulheres. Não sendo o patriarcado uma entidade física a quem se possa cobrar algo, trabalhar suas influências sobre o imaginário social é mais difícil, pois adentra no campo do simbólico. As possibilidades atuais centram-se em punições ao agressor e programas institucionais de conscientização dos prejuízos que tal prática traz para as vítimas e para as instituições, tentando mostrar às pessoas a necessidade de mudanças comportamentais nas relações de trabalho. No entanto isso não tem bastado para eliminar as influências desta estrutura invisível que é o patriarcado, pois a forma de agir, a maneira como a sociedade entende os lugares e funções masculinas e femininas está enraizado nas crenças das pessoas e nas práticas sociais.

Os transtornos mentais têm correlação com a qualidade das relações no ambiente de trabalho e o assédio sexual está diretamente ligado ao processo de adoecimento das mulheres. A saúde mental não pode ser analisada de forma isolada, pois ela é parte integrante da saúde como um todo, proveniente da relação sujeito/mundo, podendo ser compreendida ainda, como resultado de fatores biológicos, interação social, familiar e ambiental. Entende-se, portanto, que, qualidade de vida não se estabelece somente nas questões objetivas e materiais nem na quantidade de anos que uma pessoa possa acumular. Ela perpassa esse limite de tempo e engloba as relações humanas, o significado que cada variável possa atingir nos indivíduos e inclui a capacidade de apreciarmos a vida, e de estarmos bem conosco e com os demais, chegando a um equilíbrio psicológico.

A ciência psicológica entende que no campo comportamental, dos pensamentos e sentimentos, não é a situação que importa em si mesma, mas a forma como cada um interpreta essa situação. Esta interpretação é subjetiva, mas ao mesmo tempo depende do contexto cultural a que está colocada e é influenciada por ela. Neste sentido, para mudar a realidade é necessário, portanto, que pensemos em uma transformação cultural profunda, que comece na educação formativa, desde os primeiros anos de vida, como pequenas revoluções que levam tempo, quebrando os estereótipos de gênero, que faz das mulheres vítimas constantes da opressão masculina.

A pesquisa buscou entender como a Emater-MG e seus trabalhadores entendem as formas de assédio no local de trabalho, em especial o assédio sexual. E, infelizmente,

constatou-se que não há um caminho traçado pela empresa no sentido de debater o assunto. Ao contrário, há uma recusa da empresa em se falar sobre o assédio sexual, sob a justificativa de somente ser possível falar a partir do que já está normatizado, como se o que não está na norma, não existisse. Já em relação ao assédio moral, a empresa normatizou e criou um comitê específico para tratar o assunto, com orientações desde o acolhimento da denúncia até a tentativa de conciliação. No entanto, isto só aconteceu em cumprimento da CL116/2011, de Minas Gerais, que determina a necessidade da criação de comissão de conciliação nas entidades públicas estaduais. Mesmo assim, não existe programa de divulgação ou orientação para os trabalhadores e trabalhadoras, o que ficou evidente na pesquisa, onde a maioria dos entrevistados sequer sabe da existência de tal comissão. Caso algum trabalhador ou trabalhadora seja vítima de assédio moral, continua sem saber exatamente o que fazer, como fazer e a quem recorrer.

Em relação ao assédio sexual, a empresa se mostrou não fugir ao convencional, e não apresentou qualquer ação prática no sentido de prevenir, identificar, acolher e sanar problemas relativos ao assédio sexual, alimentando assim, a invisibilidade do tema. A alegação de não ter conhecimento de casos de assédio sexual na empresa não pode servir de justificativa pela não existência de programa específico, que vise a conscientização dos e das trabalhadoras. Recolhendo a percepção e vivência de 154 trabalhadores da EMATER-MG, essa pesquisa demonstrou que o assédio sexual existe dentro da empresa. A violência do assédio sexual no trabalho é um problema de saúde pública. Cabe à empresa prezar pelo ambiente de trabalho e, desta forma, ser provocadora do debate acerca deste assunto. Dizer que não tem conhecimento de casos de assédio é manter a venda nos olhos. É preciso reconhecer a existência de assédio sexual na empresa e, a partir daí, criar formas de prevenção.

Sobre a percepção dos trabalhadores e trabalhadoras acerca do assédio moral e sexual na empresa, por meio dessa pesquisa foi possível analisar que há uma menor dificuldade em descrever o assédio moral. As definições apresentadas coincidiram com as prevalentes na literatura, que demarcam o assédio moral em situações de constrangimento, humilhação, ameaça, intimidação, sendo na maior parte das situações, exercido por superiores hierárquicos, causando prejuízos à saúde física e psicológica, e ferindo a dignidade dos trabalhadores vitimizados. A figura do gerente se fez mais citada, tanto nas respostas conceituais quanto nos relatos de casos vivenciados. Cargo comissionado na Emater-MG, mas ocupado por empregado efetivo, o gerente é o chefe, o superior imediato das equipes locais e é quem representa os interesses da diretoria da empresa. A

transferência de local de lotação, e a imposição de metas de trabalho foram as ameaças mais comuns citadas nos relatos de assédio moral, trazidas pelos trabalhadores e trabalhadoras, mostrando, que a lógica capitalista de opressão operária em busca de ganhos econômicos é dominante na cultura da empresa.

Houve, no entanto uma curiosidade que merece destaque. Nas respostas sobre o que seria assédio moral ou nos relatos de situações vivenciadas, percebeu-se uma diferença de discurso entre homens e mulheres. A desqualificação quanto a capacidade profissional, questionamentos relacionados a decisões pessoais só esteve presente em falas femininas, sendo que o relato de agressões verbais, críticas pessoais, dificuldade em acessar cargos superiores e humilhação, em razão do sexo, também foi mais presente nas falas das mulheres do que dos homens, ao que se compreende como um mecanismo de aprofundamento da divisão sexual do trabalho. Desqualificar sua competência laboral é mais um instrumento de subjugação do feminino em razão do masculino.

As mulheres, corroborando com pesquisas a esse respeito, aparecem como as maiores vítimas de assédio na empresa, tanto de assédio moral quanto sexual. Há no entanto, uma percepção significativamente maior, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, sobre a ocorrência de assédio moral em relação ao assédio sexual na empresa. Isso indica uma dificuldade menor em se falar do assédio moral ou de se reconhecer neste processo. A naturalização das investidas sexuais masculinas faz com que seja menos comum a identificação de situações de assédio sexual.

Os resultados da pesquisa reforçam o pressuposto teórico que orientou essa dissertação, de que o assédio sexual no ambiente de trabalho é uma forma de violência contra as mulheres, e ainda como categoria própria e não uma extensão do assédio moral. Poucas foram as alegações de trabalhadores e trabalhadoras que versassem neste sentido (o assédio sexual como extensão do assédio moral) e, estas poucas, compreende-se que, a confusão ou ligação entre os tipos de assédio se faça mais por ausência de informação do que por entendimento uníssimo entre os dois tipos. Um dos fatos que leva a esta interpretação são os próprios números percebidos com a pesquisa, que mostram uma paridade na ocorrência de assédio moral entre homens e mulheres, enquanto que no caso do assédio sexual onde tem-se o relato das mulheres cinco vezes maior que o dos homens, o que novamente demonstra que o assédio sexual no trabalho tem a ver com um poder diferente do hierárquico, próprio do sistema produtivo capitalista dentro das empresas, no assédio sexual no local de trabalho esta violência emerge do poder patriarcal.

A maior parte dos entrevistados definiu o assédio sexual como atitudes que violam a integridade, importunação sexual e constrangimento, através de piadas, cantadas, insinuações, gestos, toques físicos sem permissão no ambiente de trabalho, violando a dignidade e a liberdade das pessoas. A diferença no discurso, novamente chama a atenção, visto as mulheres trazerem suas respostas para um campo mais pessoal, o que sugere terem maior vivência. As respostas masculinas apresentaram um caráter mais generalista, de quem fala por fora, enquanto as mulheres trouxeram o discurso muitas vezes na primeira pessoa, o que reafirma uma maior vivência feminina do abuso.

No processo de conscientização, faz-se importante separar os conceitos de assédio sexual e assédio moral, trazendo ao debate as relações de poder envolvidas em ambos os casos, e mostrando como o assédio sexual atinge principalmente mulheres, pelo simples fato de serem mulheres. Demonstrando como essa relação tem efeitos mais profundos ao usar o sexo como instrumento de humilhação, constrangimento e intimidação da mulher. O assédio sexual no trabalho, portanto, não é uma extensão do assédio moral. É uma forma de violência cruel, que objetiva, a todo momento, demarcar território e poder, poder este que extrapola os espaços organizacionais. Sua intenção é subjugar a mulher, circunscrevendo-a a um papel social balizado pelas estruturas patriarcais, localizado no privado. Na análise da pesquisa realizada com os trabalhadores e trabalhadoras da Emater-MG, percebeu-se, portanto, como o assédio sexual no trabalho é associado às mulheres, sem sombra de dúvidas, elas são as maiores vítimas.

Neste sentido, mais urgente e pungente, no campo organizacional, sendo responsabilidade das empresas zelarem pelo bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho, faz-se necessário priorizar o debate sobre assédio sexual, buscando a segurança das trabalhadoras, descortinando esse tabu, de forma que as pessoas sejam colocadas como o principal objetivo de investimento das empresas. E, como estratégias eficazes para isto, investir em programas que visem reconhecer possíveis riscos de assédio sexual, assim como seus efeitos na saúde mental das mulheres, realizando o acolhimento humanizado e encaminhamento implicado quando se analisar necessário, o que consequentemente resultará em um comprometimento de ambas as partes; empresa e funcionários, na qualidade de todo o processo da organização.

No campo legislativo, percebe-se a necessidade de aprimorar as leis que tratam do tema assédio sexual no trabalho. Vê-se neste ponto em questão a importância dos sindicatos para a realização desta política, provocando ações nas empresas via acordos coletivos, assim como aos legisladores para a elaboração de leis específicas que

contemplem as necessidades das trabalhadoras. Mas mesmo que avançar no processo de criação de legislações mais funcionais seja de extrema importância no combate a violência fruto do patriarcado, a discussão sobre o assédio sexual contra as mulheres deve ir além do espaço legal, passando por todos os espaços possíveis como, família, escolas, igrejas e instituições sociais. O assédio sexual precisa sair da invisibilidade e ser tratado com forma de violência. Pois, mesmo que o reconhecimento da igualdade de direitos seja estabelecido em termos legais, as mulheres continuam sendo tratadas como subordinadas ou inferiores e os mecanismos da opressão se atualizam. É preciso compreender os processos psicológicos que auxiliam na manutenção deste status e reconfigurá-los. Nenhuma modificação social ocorre automaticamente, é preciso provocação.

Romper com as formas de assédio no trabalho, seja ele moral ou sexual, não é tarefa simples. A lógica capitalista e patriarcal, de exigência desenfreada de lucro e produtividade, e de divisão sexual do trabalho inibem as capacidades humanas de solidariedade e empatia.

A dificuldade de acesso à informação sobre como agir na empresa em caso de assédio sexual se mostrou evidente no discurso dos e das trabalhadoras. A não existência na empresa de espaços específicos de acolhimento e denúncia não contribui em nada com a luta contra o assédio sexual no trabalho, podendo inclusive incentivar o silêncio. Campanhas educativas, espaços de debate, programas de conscientização, servem tanto para vítimas como para assediadores se reconhecerem, sendo assim, funcionam tanto para a quebra do silêncio como para a inibição desse tipo de comportamento na empresa.

Reconhecer e diferenciar as formas de assédio na empresa e se reconhecer no lugar de vítima, estes são os primeiros passos para o enfrentamento, pois é a partir da consciência que se segue a ação. Entender quais são as provas e a necessidade de tê-las, saber aonde procurar ajuda, são os próximos passos e, neste sentido, os sindicatos têm vital importância e responsabilidade no papel de conscientização da classe trabalhadora, devendo agir tanto nas formações de base quanto na provocação das empresas. No entanto, faz-se necessário que os próprios sindicalistas revisitem suas crenças, visto podermos afirmar, que os espaços sindicais são também espaços de maioria masculina, que não estão isentos da influência machista do patriarcado. Sendo assim, sugere-se como ação estratégica, uma aproximação real entre movimentos feministas e atuação sindical, para aprofundar o debate do assédio sexual no trabalho como violência psicológica sexista, resultado da cultura patriarcal, aliada com a opressão capitalista, e a necessidade de sua eliminação no contexto do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa; CABRAL, Maria do Socorro Reis. **Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador**. São Paulo em Perspectiva, 17(1): 3-10, 2003. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n1/v17n1a01.pdf> > Acesso em 20/04/2016.

ALEMANY, Carme. **Assédio sexual**. In: HIRATA, Helena et al (orgs.). Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 25-29.

Beauvoir, Simone de. O segundo sexo. Tradução: Sérgio Milliet. 3ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016. 2 vol.

BARRETO, Margarida. **Assédio Moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005 236f. Tese de Doutorado em Psicologia Social. Pontífica Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300544&lng=en&nrm=iso> Acesso em abril de 2021.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Legislação Informatizada - DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - Publicação Original. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 01/01/2021.

____, Código Penal. **Lei nº 9.714, de 25 de novembro de 1998**. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm> Acesso em: 25/03/2018.

____, Código Penal. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em: 25/03/2018.

____, Ministério Público do Trabalho; OIT – Organização Internacional do Trabalho. Procuradoria Geral do Trabalho. **Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, DF, maio de 2017.

CODO, Wanderley; JACQUES, Maria da Graça Correa. **Saúde mental & trabalho: leitura**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

COROSSACZ, Valeria. **Cor, classe, gênero: aprendizado sexual e relações de domínio**. In: Revista Estudos Feministas, v. 22, n. 2, p. 521-542, 2014.

COSTA, Janya Aparecida de Paula. **A inserção do deficiente no mercado de trabalho**. 2004. Monografia. Faculdade de Psicologia. Universidade Federal de Juiz de Fora, 2004.

COSTA, Janya Aparecida de Paula; SOBRINHO, Emanuel José Mendonça. **Assédio sexual no trabalho: uma questão de gênero**. Anais do II Simpósio Nacional Educação, Marxismo e Socialismo. Belo Horizonte, set. 2018. Disponível em: < <https://www.simpósioedumarx.com.br/trabalhos-completos-mesas-de-discus> > Acesso em: 10/01/2020.

COUTO, Hudson de Araújo. Realizada instigante: Quais Práticas se Mostram Mais Críticas na Origem das Lesões Por Esforço Repetitivo? **Revista Proteção**. Porto Alegre: MPF, p. 46-48, set 2000.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DALGALARRONDO, Paulo. *Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

DEJOURS, Cristophe. **A loucura do trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DINIZ, Maria Helena, **Dicionário Jurídico, vol. 3**, São Paulo, Editora Saraiva, 1998, p. 285

DINIZ, Maria Ilidiana. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL COMO VIOLÊNCIA SEXISTA NO COTIDIANO DAS TRABALHADORAS. VII Jornada Internacional Políticas Públicas. 25 a 28 de agosto de 2015. Universidade Federal do Maranhão-UFMA. Centro de Ciências Sociais- Programa de Pós- Graduação em Políticas Públicas.

DSM-5. **Manual Diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. 5ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

EMATER-MG. **A Empresa**. Disponível em <<http://www.emater.mg.gov.br>> Acesso em 10/08/2021.

FRACARO, Glaucia Cristina Candian. **Os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937)**. FGV Editora, Rio de Janeiro, 2018.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual**: faces do poder perverso nas organizações. RAE - Revista de Administração de Empresas, v.41, nº2, Abr-Jun 2001. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>> Acesso em: Acesso em: 28/02/2018.

GALVÃO, instituto Patrícia. **Pesquisa Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho** – Saiba mais, 2020. Realização Instituto Locomotiva / Instituto Patrícia Galvão, 2020. Apoio: Laudes Foundation. Disponível em:<<https://agencia.patriciagalvao.org.br/nossas-pesquisas/>> Acesso em março de 2021.

GARCIA, Carla Cristina. **Breve história do feminismo**. São Paulo: Claridade, 2015.

GOMES, Karol. **Piauí: Marcius Melhem tirou o pênis pra fora durante assédio e perseguiu Dani Calabresa: ‘quem mandou estar muito gostosa?’**. Hypeness. 04/12/2020. Disponível em: <<https://www.hypeness.com.br/2020/12/piaui-marcius-melhem-tirou-penis-pra-fora-durante-assedio-e-perseguiu-dani-calabresa-quem-mandou-estar-muito-gostosa/>> Acesso em maio de 2021.

GUEDES, Maria Eunice Figueiredo. **Gênero, o que é isso?** Psicol. cienc. prof., Brasília, vol.15, nº.1-3, p. 4-11, 1995.

GUIDORIZZI, Guilherme. Dani Calabresa pode pagar R\$250 mil a Marcius Melhem por denúncia de assédio. Entenda! Purepeople. 15 JAN 2021 às 10h38. Disponível em:

<https://www.purepeople.com.br/noticia/saiba-quanto-marcus-melhem-pede-a-dani-calabresa-apos-denuncia-de-assedio_a309485/1>.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. V. 12 n. 2 mai-ago 2016 ISSN 2317-6172 Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12>> Acesso em maio de 2021.

HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?** Revista Direito GV. São Paulo, vol. 12, n. 2, 484-515, mai/ago 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rdgv/a/8GDj4ypKNzxVVPgJKLrzFJP/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em dezembro de 2020.

Hirigoyen, Marie France. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

JACQUES, Maria da Graça. **Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho**. Psicologia & Sociedade; 15 (1): 97-116; jan./jun.2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v15n1/v15n1a06.pdf>> Acesso em: 10/01/2016.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: HIRATA, Helena et al (Orgs.). Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67- 75.

KOSAK, Mirian Maria; PEREIRA, Deivdy Borges; INÁCIO, Adriele Andreia. Gaslighting e mansplaining: As formas da violência psicológica. V SIMPÓSIO GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICA. Universidade Estadual de Londrina, 13 a 15 de junho de 2018. DOI: 10.5433/SGPP.2018v5p251. Disponível em < <http://anais.uel.br/portal/index.php/SGPP/article/view/1030/916>> Acesso em: 01 de setembro de 2021.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde/Doença. Ciência & Saúde Coletiva, 5(1):151-161, 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csc/a/hFX7d6Z_pmf6qC9MZSwFWM7f/?format=pdf&lang=pt

LIPPMANN, Ernesto. Assédio sexual nas relações do trabalho. São Paulo: LTR, 2001.

MARQUES, Solange Vianna Dall' Orto; MARTINS, Gabriela de Brito; SOBRINHO, Oswaldo Cruz. **Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública**. Cadernos EBAPE.BR, v.9, Edição Especial, artigo 11, Rio de Janeiro, jul. 2011.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital**; [tradução de Rubens Enderle]. São Paulo : Boitempo, 2013.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2001.

_____. Manuscritos econômicos-filosóficos. São Paulo: Boitempo, 2010.

WEBER, Max. Economia e Sociedade: fundamentos da Sociologia Compreensiva, 1956.

v. 1. Tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília: Editora UnB, 1991.

MASSON, Cleber Rogério. **Direito Penal – Direito Penal – Parte Especial – Volume 3**. São Paulo: Método, 2ª ed., 2012, pp. 45-46.

MELO, Hildete Pereira de; CONSIDERA, Claudio Monteiro; Sabbato, SABBAT, Alberto Di. **Os afazeres domésticos contam**. Economia e Sociedade, Campinas, v. 16, n. 3 (31), p. 435- 454, dez. 2007.

MERCURE, Daniel; SPURK, Jan. **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis: Vozes, 2005.

MINAS GERAIS. [Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011](#). Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Minas Gerais, Belo Horizonte, 11 jan. 2011.

_____. Decreto 47,528 de 12 de novembro de 2018. Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a [Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011](#). Minas Gerais, Belo Horizonte, 12 nov. 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. *Ciência & Saúde Coletiva* 5 (1):7-18, 2000. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/csc/a/MGNbP3WcnM3p8KKmLSZVddn/?lang=pt&format=pdf> > Acesso em 10/01/2021.

MULHER 360. **Movimento Empresarial pelo Desenvolvimento Econômico da Mulher**. MM360 explica os termos gaslighting, mansplaining, maninterrupting e bropropriating. 2016. Disponível em: < <https://movimentomulher360.com.br/2016/11/mm360-explica-os-terminos-gaslighting-mansplaining-bropriating-e-maninterrupting/> > Acesso em: 01 de setembro de 2021.

OIT Brasília. Convenções. **C156 - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento** para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. 11 de agosto de 1983. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm >

OIT. **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**. Conferência Internacional do Trabalho, 107.ª Sessão. Relatório V(1). Genebra, 2018. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706870.pdf > Acesso em 10/08/2021.

_____. Workplace stress: A collective challenge ([Estresse no ambiente de trabalho: um desafio coletivo](#)). Genebra, 2016. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_475248/lang--pt/index.htm > Acesso em ago, 2021.

OMS, Organización Mundial de la Salud. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo**. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Genebra, 2004.

PAMPLONA, Filho Rodolfo. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. LTr, São Paulo, 2011.

PATEMAN, Carole. **O Contrato Sexual**. Trad. Marta Avancini. Rio: Paz e Terra, 1993.

THINK EVA. **PESQUISA. O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho.** Uma parceria Think Eva e [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/thinkeva), 2020. Disponível em: <<https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>> Acesso em março de 2021.

QUIDA, Márcio Maltarolli. Disjunção e transversalidade de gênero na Extensão Rural pioneira. Anais do XXIX Simpósio Nacional de História - contra os preconceitos: história e democracia. 24 a 28 de julho de 2017. https://www.snh2017.anpuh.org/resources/anais/54/1502816858_ARQUIVO_ArtigoCompletoAnpuh.pdf

R7. **Figurista da Globo acusa José Mayer de assédio. Ele tocou as minhas partes íntimas.** 31/03/2017 - 10H38 (atualizado em 26/08/2019 - 08H32). Disponível em: <<https://entretimento.r7.com/famosos-e-tv/figurista-da-globo-acusa-jose-mayer-de-assedio-ele-tocou-as-minhas-partes-intimas-06102019>> Acesso em abril de 2021.

ROCHA, Lys Esther; NUNES, Everardo Duarte. Saúde e Trabalho no Brasil - Porque retornar os caminhos da história. In: ROCHA, Lys Esther; RIGOTTO, Raquel; BUSCHINELLI, José Tarcísio (orgs). **Isto é trabalho de gente?** Vida, doença e trabalho no Brasil. São Paulo: Vozes, 1993, p. 79-82

RUBIO, J. A. C. **Clima laboral en atención primaria: ¿Qué hay que mejorar?** Atención Primaria, 2003.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.** Petrópolis: Vozes, 1976.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi. **Trabalho corrompido, dignidade violada : histórias de vida de mulheres assediadas sexualmente em uma organização bancária.** Tese apresentada à Universidade de Brasília, perante a Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão Pública, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Administração. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/32878/1/2018_Marcelo_AugustoFinazzi_Santos.pdf> Acesso em 03/02/2021.

SANTOS, Simone Alves. **Assédio sexual nos espaços públicos:** reflexões históricas e feministas. História, histórias – Programa de pós-graduação em História – UNB, Brasília, vol. 3, n. 6, 2015. <Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/hh/article/view/13344>> Acesso em: 25/03/2018.

SCOTT, Joan. **Gênero: Uma categoria útil de análise histórica.** Educação&Realidade, 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667> Acesso em março de 2020.

Seligmann-Silva E. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez; 2011.

Souza, Jessé. Subcidadania brasileira: para entender o país além do jeitinho brasileiro / Jessé Souza. — Rio de Janeiro : LeYa, 2018. 288 p.MS. **The WHOQOL Group. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization.** Soc Sci Med 1995; 41:1403-10.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Psicologia & Sociedade,

v.19, ed. Especial 1, 2007.

TST, Notícias. **Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?** 30/10/2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual> Acesso em 20/04/2021> Acesso em março de 2021.

TST, Notícias. **Petrobras é condenada por assédio sexual de fiscal do contrato a terceirizada.** 16/10/19. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/petrobras-e-condenada-por-assedio-sexual-de-fiscal-do-contrato-a-terceirizada>> Acesso em março de 2021.

VEJA, Revista. **Claudia Leitte ficou ‘constrangida’ com Silvio Santos. Ficamos todos.** Por Meire KUSUMOTO, Meire. Claudia Leitte ficou constrangida com Silvio Santos. Ficamos todos. Revista Veja. Atualizado em 13 nov 2018, 16h28 - Publicado em 12 nov 2018, 11h54. <https://veja.abril.com.br/cultura/claudia-leitte-ficou-constrangida-com-silvio-santos-ficamos-todos/>

APÊNDICE A – Questionário aplicado na Empresa

Questionário Instituição: Este questionário faz parte da pesquisa de mestrado que realizo no Mestrado em Estado, Governo e Políticas Públicas, da Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais (FLACSO) e a Fundação Perseu Abramo (FPA). O objetivo é compreender a identificação e solução de casos de assédio sexual em uma empresa pública de extensão rural de Minas Gerais. Respondendo a este questionário, vocês irão contribuir com a caracterização da situação na Empresa, pela perspectiva da Empresa. Asseguro que todas as informações fornecidas serão destinadas unicamente ao propósito acadêmico. Obrigada pela colaboração, Janya Costa, janyapcosta@hotmail.com

Em relação à prática de assédio sexual no trabalho:

- 1) Como a empresa entende assédio sexual no trabalho?
- 2) Existe alguma política de recursos humanos na empresa que vise coibir a prática de assédio sexual no ambiente laboral? Se sim, como funciona cada etapa? É divulgado aos empregados e às empregadas? Se não, existe alguma previsão de criação?
- 3) A Denúncia é incentivada? Como a empresa age em casos de denúncia ou reclamação?
- 4) Existe espaço institucional próprio para acolhimento das vítimas? Se sim, é divulgado para os empregados?
- 5) Existe alguma ação da empresa no sentido de conscientização dos empregados e das trabalhadoras sobre o assédio sexual, seus prejuízos e riscos de punição?
- 6) Quanto ao gênero, é possível informar, dentro da empresa, quem mais sofre assédio?
- 7) Caso queira, deixe aqui algum comentário que achar importante.

Em relação à prática de assédio moral no trabalho:

- 1) Como a empresa entende assédio moral no trabalho?
- 2) Existe alguma política de recursos humanos na empresa que vise coibir a prática de assédio moral no ambiente laboral? Se sim, como funciona cada etapa? É divulgado aos empregados e às empregadas? Se não, existe alguma previsão de criação?
- 3) A Denúncia é incentivada? Como a empresa age em casos de denúncia ou reclamação?
- 4) Existe espaço institucional próprio para acolhimento das vítimas? Se sim, é divulgado para os empregados?
- 5) Existe alguma ação da empresa no sentido de conscientização dos empregados e das trabalhadoras

sobre o assédio moral, seus prejuízos e riscos de punição?

6) Quanto ao gênero, é possível informar, dentro da empresa, quem mais sofre assédio?

7) Caso queira, deixe aqui algum comentário que achar importante.

APÊNDICE B - Questionário aplicado nos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa

Questionário on line:

Este questionário faz parte da pesquisa que realizo no Mestrado em Estado, governo e políticas públicas da Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais (FLACSO) e a Fundação Perseu Abramo (FPA). O objetivo é compreender a identificação e solução de casos de assédio sexual em uma empresa pública. Respondendo a este questionário, vocês irão contribuir com a caracterização da situação de assédio na empresa pública em que trabalham atualmente, pela perspectiva das trabalhadoras e trabalhadores. Asseguro que todas as informações fornecidas serão tratadas como confidenciais e se destinarão unicamente ao propósito acadêmico. Sua identidade ou IP não serão revelados em momento algum. Obrigada pela colaboração. Janya Costa (janyapcosta@gmail.com).

Parte 1: Identificação

1 - Idade

2 - Gênero

3 - Como você se declara em questão de raça/cor?

() Branca

() Preta

() Parda

() Indígena

() Amarela

() Outras

4 - Nível de Escolaridade

() Ensino Fundamental

() Ensino Médio - completo ou incompleto

() Superior - completo ou incompleto

() Pós-graduação

() Mestrado ou Doutorado

5 - Estado Civil

() Solteiro(a)

() Casado(a) / Amasiado(a)

() Divorciado(a) / Separado(a)

6 - Cargo ou função na empresa

7 - Tipo de contrato

() Concursado(a)

() Cedido(a) por prefeitura

() Outros

8 - Tempo de Empresa

9 - Município

Parte 2: Consciência pessoal sobre assédio

10- O que você entende por assédio moral no trabalho?

11 - Conhece ou já conheceu algum caso de assédio moral na Empresa?

() Sim

() Não

Caso sua resposta à pergunta anterior tenha sido sim e, caso queira, nos relate, por favor. Não é necessário identificar nomes no relato.

12 - Você já foi vítima de assédio moral na Empresa?

() Sim

() Não

Se sim, pode nos contar como foi?

13 - O que você entende por assédio sexual no trabalho?

14 - Conhece ou já conheceu algum caso de assédio sexual na Empresa?

() Sim

() Não

Se sim, e caso queira, nos relate, por favor. Não é necessário identificar nomes no relato.

15 - Você já foi vítima de assédio sexual na Empresa?

() Sim

() Não

Se sim, e caso queira, pode nos contar como foi? Não é necessário identificar nomes no relato

16 - Você já se sentiu forçado (a) ou coagido (a) a corresponder a uma investida de caráter sexual, por ela ter originado de um superior ou um colega de trabalho?

() Sim

() Não

Não me sinto à vontade para responder

17 - Você já se sentiu humilhado (a) ou constrangido (a), durante a jornada de trabalho, por atos de cunho sexual dirigidos a você por algum colega de trabalho?

Sim

Não

Não me sinto à vontade para responder

18 - Já recebeu convites sistemáticos, recorrentes, de colegas ou superiores, mesmo não demonstrando interesse afetivo na pessoa?

Sim

Não

Não me sinto à vontade para responder

Se sim, conseguiu dizer a esta pessoa que parasse?

Sim

Não

Não me sinto à vontade para responder

19- Já se sentiu constrangido (a) desconfortável com algum superior ou colega de trabalho, devido a toques físicos, como abraços demorados e/ou apertados, carícias, olhares insistentes ou constantes, “esbarrões” provocando encontros corporais ou apalpação corporal indesejada?

Sim

Não

Não me sinto à vontade para responder

20 - Já se sentiu incomodado (a) com frases estilo cantada, elogios constantes, frases apelativas ou mensagens que o (a) faziam ficar constrangido (a)?

Sim

Não

Não me sinto à vontade para responder

21 - Algum colega de trabalho já lhe mostrou os genitais, presencialmente ou por fotos/imagens, sem que você demonstrasse interesse?

Sim

Não

Não me sinto à vontade para responder

22 - Já sentiu medo ou receio de demissão, perseguição ou transferência, caso reclamasse ou pedisse para que a pessoa cessasse as investidas que o (a) incomodavam?

Sim

Não

Não me sinto à vontade para responder

23- Já foi beijado (a) de forma sexual, sem o seu consentimento?

Múltipla escolha: 3 opções

24- Já cedeu a investidas sexuais por medo do que seu colega de trabalho ou superior pudesse fazer?

Sim

Não

Não me sinto à vontade para responder

Caso tenha respondido sim a qualquer uma das questões acima, poderia relatar a situação? Não é necessário identificar nomes em seu relato.

Seção: Parte 3: Sobre assédio e a Empresa

25 - Sabe o que fazer, se for vítima de assédio na Empresa?

Sim

Não

26 - A Empresa tem algum programa de combate ao assédio sexual?

Sim

Não

Não sei

Se respondeu sim à pergunta anterior, qual?

27- Qual orientação é dada pela Empresa, em casos de assédio sexual?

28- Quais seriam as medidas, no seu ponto de vista, que deveriam ser tomadas em caso de assédio sexual no trabalho?

APÊNDICE C – Questionário aplicado em três empregadas aposentadas

Este questionário faz parte da pesquisa de mestrado que realizo no Mestrado em Estado, governo e políticas públicas da Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais (FLACSO) e a Fundação Perseu Abramo (FPA). O objetivo é compreender a identificação e solução de casos de assédio sexual em uma empresa pública de extensão rural de Minas Gerais. Respondendo a este questionário, vocês irão contribuir com a caracterização da situação na empresa, pela perspectiva das trabalhadoras aposentadas. Asseguro que todas as informações fornecidas serão tratadas como confidenciais e se destinarão unicamente ao propósito acadêmico. Sua identidade ou IP não serão revelados em momento algum. Obrigada pela colaboração, Janya Costa, janyapcosta@hotmail.com

- 1) em qual período você trabalhou na empresa?
- 2) qual função?
- 3) existia alguma orientação da empresa quanto a relacionamentos entre funcionários?
Como era e o que mudou?
- 4) você já sentiu alguma dificuldade na realização do seu trabalho, pelo fato de ser mulher? Pode me contar?
- 5) percebia ou percebe diferença no tratamento da empresa com homens e mulheres? (ex. controle, cobrança, reconhecimento, proteção, etc.)
- 6) já se sentiu acuada, constrangida, intimidada frente a investidas de natureza sexual no trabalho?
- 7) se a resposta nº 6, for sim, responda as próximas questões. Se for não, pule para a 12:
- 8) essa investida veio de quem? (Não precisa nome, somente informar cargo ou categoria)
- 9) você formalizou reclamação? Teve apoio de alguém?
- 10) sentindo-se à vontade, conte-me como foi e como se sentiu.
- 11) sentia ou sente que a empresa é acolhedora a denúncias ou reclamações?
- 12) você já sofreu assédio sexual na empresa ou conhece alguém que sofreu?
- 13) você acha que a prática de assédio sexual na empresa é comum? Justifique sua resposta, por favor.
- 14) Lembrando de quando você trabalhava na empresa, existe alguma situação que, na época, você entendia como natural e, hoje, você analisa diferente? Pode me contar?