

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE LABORAL: A PRÁTICA DO ASSÉDIO SEXUAL A PARTIR DOS RELATOS DOS PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO

Sabrina dos Santos Costa

Orientador(a): Ivanna Kathia Barbosa de Sousa

Coorientador(a): Darlem Juliana Silva Santana

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo a análise dos fatores que influenciaram na vida pessoal e laboral do profissional de Secretariado em decorrência do assédio sexual de que foram vítimas, considerando os objetivos específicos destinados a entender a dinâmica do assédio sexual no ambiente de trabalho e os meios de superação. Neste sentido, os procedimentos metodológicos utilizados partiram de uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa a partir da análise dos relatos das Secretárias vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho que foram coletados através da aplicação de questionários. Quanto à análise dos relatos, a pesquisa revelou que o assédio sexual interfere demasiadamente na vida pessoal e profissional das Secretárias acarretando prejuízos psicológicos e alterando a sua rotina de trabalho, também se observou a dinamicidade na prática do assédio sexual, que pode ocorrer de diversas maneiras, diretas ou indiretas, por meio-de elogios, convites para sair, mensagens de texto ou chantagens, etc. Com o presente estudo foi possível constatar que a conduta do assédio sexual é uma triste realidade que atinge a parte mais vulnerável da relação empregatícia, o empregado/ colaborador.

Palavras - chave: assédio, assédio sexual e secretariado.

1 INTRODUÇÃO

A profissão de secretariado tem despertado diversos estigmas relacionados à posição do profissional quanto à proximidade na relação entre superior hierárquico e subordinado (chefe/ secretária), perpassando uma visão para a sociedade, como sendo uma relação íntima, que pode ultrapassar a barreira profissional, contribuindo para que essa ideia tenha se perpetuado ao longo dos tempos e propiciado a abertura de práticas sexistas no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, tendo em vista a relação hierárquica existente no vínculo empregatício, especificamente, na profissão de secretariado, é que o estudo tratou do tema “O assédio sexual no ambiente laboral: a prática do assédio sexual a partir dos relatos dos profissionais de secretariado”, que teve como problema, a seguinte indagação: até que ponto, o assédio sexual interfere na vida das vítimas?

De acordo com o questionamento, as hipóteses ventiladas foram direcionadas para o nível de produtividade no trabalho das vítimas, profissional de secretariado; se há ou não interferência após o assédio sexual, na sua vida profissional, bem como, na maneira com que lidam com a situação no aspecto pessoal, se este reflete na esfera laboral do assediado.

De modo geral a pesquisa objetivou analisar os fatores que influenciaram na vida pessoal e laboral do profissional de Secretariado em decorrência do assédio sexual de que foram vítimas. E como objetivos específicos, entender a dinâmica do assédio sexual no ambiente de trabalho, examinar os impactos do assédio sexual no cotidiano, em diversos espaços, das secretárias, identificar os meios que as vítimas encontraram para superar o assédio, bem como, eventuais mudanças que possam ter ocorrido na rotina de trabalho, após serem o assédio sexual.

A pesquisa justifica-se do ponto de vista teórico pela necessidade de informar e disseminar a ocorrência e gravidade da prática do assédio sexual em diversos setores profissionais, deixando resquícios comprometedores a integridade física e mental na vida das vítimas. Do ponto de vista prático será essencial para mobilizar toda uma classe de profissionais de Secretariado a não terem medo de relatar os abusos e assim, denunciar.

Os procedimentos metodológicos adotados para o desenvolvimento da pesquisa basearam-se no método exploratório descritivo com abordagem qualitativa, a partir da descrição e análise dos relatos das secretárias vítimas de assédio sexual

no ambiente de trabalho, que foram coletados através da aplicação de questionários, por meio da plataforma Google Forms.

O presente trabalho está estruturado em três partes. A primeira, dispõe sobre uma noção básica do assédio sexual, onde procurou conceituar e tipificar a conduta do assédio sexual no ordenamento jurídico brasileiro. Em seguida foi abordada a conduta do assédio sexual sob a perspectiva histórico-cultural e de gênero e no terceiro momento, tratou-se os impactos do assédio sexual na vida da vítima. Foram mencionados os procedimentos metodológicos, análise e abordagem dos dados coletados e, por fim, as considerações finais sobre o tema em questão.

2.0 NOÇÃO BÁSICA DO ASSÉDIO SEXUAL: CONCEITO E TIPIFICAÇÃO LEGAL

2.1 Da definição de assédio sexual

Considerando que, a temática abordada no presente trabalho, assédio sexual é uma das modalidades de violência sexual, cumpre iniciar o capítulo, de maneira breve, com o conceito. Veja-se:

assédio como práticas de violência, no sentido de invasão de espaços e permissões, de natureza sexual não desejadas pela vítima, ocorridas em espaços organizacionais e sociais, em relações hierárquicas ou não de trabalho ou de interações sociais e que impliquem, ou não, em reações explícitas de resistência, ou em não reações de resistência advindas de aspectos que dificultam a resistência em função de o assediador poder punir o assediado, e/ou simplesmente por serem práticas demarcadas por aspectos mais abrangentes de um contexto social de base patriarcal e constituído a partir de performatividades de gênero que colocam a vítima em um lugar simbólica e, por vezes, efetivamente inferior, e em lugares de objetivação por vezes psicologicamente compulsórios (TEIXEIRA, 2017, p. 1152).

Por isso, vale notar o quanto essa prática se faz presente tanto nas relações de trabalho, quanto nos ambientes sociais, onde cabe a vítima resistir ou não, mas que coloca a vítima em uma situação de vulnerabilidade, a partir de comportamentos machistas e patriarcais.

Segundo Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, “Assédio Sexual é todo comportamento indesejado de caráter sexual com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

De acordo com o Conselho Nacional do Ministério Público, “o assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual”. (CNMP, 2016, p.18).

Nesse sentido, entende-se que o assédio sexual está enraizado na nossa cultura, e se configura como uma prática de natureza sexual, que envolve uma conduta não desejada pela vítima, onde a expõe a situações constrangedoras e humilhantes e o ambiente de trabalho se torna um dos espaços que mais facilitam as aproximações com segundas intenções.

Além da violação à liberdade sexual, o assédio sexual, também, atenta à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, consoante mencionado em informativo de jurisprudência do Conselho Nacional de Justiça - CNJ¹.

Do exposto, percebe-se o quanto o assédio pode gerar prejuízos em todas as esferas da vida da vítima assediada, tanto no âmbito laboral como no pessoal, comprometendo a sua saúde física e mental, por isso é importante entender a gravidade do problema.

2.2 Tipificação do assédio sexual no ordenamento jurídico brasileiro

No Brasil, a tipificação do assédio sexual como conduta criminosa se deu pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Referida lei acrescentou o art. 216-A, no Título VI do Código Penal Brasileiro, intitulado “Dos crimes contra a dignidade sexual”, e definiu a conduta do assédio sexual como um ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

Depreende-se do citado artigo os elementos necessários para caracterizar o assédio sexual: a) sujeitos, assediador e assediado, independente do gênero; b) conduta constrangedora e inconveniente, não desejadas pela vítima; e d) intenção

¹ Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original183726202010285f99ba66ec5df.pdf>. Acesso em 20 fev. 2021.

(dolo) do assediador de satisfazer aos seus anseios sexuais, prevalecendo-se do seu poder/função no ambiente de trabalho.

No Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, do Ministério Público do Trabalho (MPT) “é possível, ainda, que o autor da conduta de assédio sexual seja pessoa estranha à empresa, desde que o ato seja praticado com a conivência do empregador.”

De acordo com Diniz *et al.* (2011, p. 77), a atitude do assédio sexual pode ocorrer de forma clara ou sutil, verbalizada ou apenas insinuada, pode ser escrita ou explicitada em gestos, pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção a mulher, desde que ela ceda, ou ainda em forma de chantagem.”

No mesmo entendimento, o CNMP (2016, p. 18) dispõe que para caracterizar o assédio sexual não é necessário o contato físico, a prática pode ser clara, como expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails, entre outros.

Nesse contexto, a prática do assédio sexual caracteriza-se por sua dinamicidade, podendo ocorrer de várias formas, não necessariamente pelo contato físico, como também, por meios verbais. O assediador se utiliza de uma relação de poder para praticar o assédio, primeiro ele deixa claro as suas intenções, e quando a vítima não corresponde a seus interesses, ele prossegue com as chantagens, seguidas de ameaças e retaliações profissionais a fim de intimidar a vítima, a não denunciar. Tais condutas de conotação sexual poderão ocorrer de modo camuflado nos convites para sair, insinuações, bem como, apalpadas, toques, mensagens de cunho sexual etc.

A conduta do assédio sexual transcende até mesmo à esfera penal, podendo repercutir no âmbito da justiça laboral, o que poderá acarretar na rescisão indireta do contrato de trabalho e na obrigação do empregador de indenizar o empregado, nos termos do art. 186, do Código Civil Brasileiro, se presentes os elementos autorizadores da responsabilidade civil subjetiva (conduta omissiva, culpa, dano e nexos causal). Neste sentido, a jurisprudência no Recurso de Revista do Tribunal Superior do Trabalho – TST:

(..) Portanto, presentes se mostram os elementos autorizadores da responsabilidade civil subjetiva (conduta omissiva, culpa, dano e nexos causal), gerando, como principal consequência, a obrigação de indenizar, nos termos do art. 186, do Código Civil Brasileiro, inclusive em relação ao dano de natureza extrapatrimonial. Da Rescisão Indireta. A lei e a

jurisprudência orientam-se no sentido de que, somente haverá ato faltoso bastante para justificar a rescisão contratual quando se verificar violação de tal modo grave que impeça a continuação, ainda que provisória, da relação de emprego. Verifica-se o motivo grave quando o fato torna jurídica, econômica ou moralmente impossível a continuidade do vínculo empregatício. A falta grave patronal, tratando-se de penalidade grave imposta ao empregador, da mesma forma que a justa causa do empregado, há que restar comprovada, ônus do qual a reclamante se desincumbiu a contento, nos termos do disposto no artigo 818, da CLT c/c artigo 373, I, do Código de Processo Civil. No caso, pelo contexto delineado nos autos, é incontestável a impossibilidade de manutenção do vínculo empregatício, em razão do assédio sexual sofrido, incidindo a empresa na hipótese prevista na alínea "e" do art. 483 da CLT: Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...) e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; Com efeito, tem-se por devidamente fundamentado o pedido de rescisão indireta, considerando a impossibilidade de manutenção do vínculo, devido aos constrangimentos sofridos pela reclamante. (BRANDÃO, 2020)

Portanto, o assediador terá a obrigação de indenizar o empregado pelos danos morais causados ao assediado na sua relação de emprego, podendo o colaborador rescindir o contrato de trabalho, sem prejuízo das verbas rescisórias. Considerando que a vítima foi submetida a diversas humilhações/constrangimentos no ambiente de trabalho, em razão da falta grave cometida pelo empregador, justifica-se uma rescisão indireta do contrato de iniciativa do empregado. Ainda que a vítima tenha demorado para requerer o pedido de rescisão indireta no contrato de trabalho, isso não anula o ato ilícito cometido pelo assediador.

No âmbito do Direito do Trabalho, a tutela à intimidade, à liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde e a integridade física, está regulada pelo Título II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (DL nº 5.452/1943), introduzido pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como lei da reforma trabalhista, que trata do Dano Extrapatrimonial, disposto nos arts. 223-A a 223-G.

Como indicado em Brandão (2020, p. 3), "O abuso do poder utilizado para seduzir transforma esta sedução em chantagem, faz com que a vítima muitas vezes sinta-se amordaçada e impotente, ferida na sua dignidade."

"Todos os bens jurídicos violados com a prática do assédio sexual encontram amparo na Constituição Federal Brasileira, no art. 5º, inciso X que dispõe: "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

Por tratar de abuso do poder praticado em desfavor da parte vulnerável na relação de trabalho, o combate ao assédio sexual, nos diversos âmbitos do direito (penal, civil, trabalhista), visa respeitar o meio ambiente de trabalho e, acima de tudo, à dignidade humana do trabalhador.

3.0 ASSÉDIO SEXUAL SOB A PERSPECTIVA HISTÓRICO-CULTURAL E DE GÊNERO

A conduta do assédio sexual atinge as culturas de todo o mundo desde a antiguidade, o que demonstra que práticas como essas na sociedade atual são apenas um reflexo do que acontecia antigamente.

Tendo em vista que a prática do assédio sexual acontece há anos, propositalmente, optou-se por fazer a citação, datadas de 1996:

No Brasil, sabe-se que o problema acontece nos escritórios mais vezes do que se imagina. Pesquisa realizada pelo Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo detectou que cerca de 24% das 1602 entrevistadas da categoria já haviam sido vítimas de assédio sexual. "O número é ligeiramente inferior ao apurado por um estudo americano, no qual 26% das mulheres que trabalham fora tinham sofrido esse tipo de violência, compara Leida Maria de Moraes, presidente da entidade - que, na prática, só registrou duas queixas em quase oito anos de atividade (FENASEC, 1996)

Nos casos citados, pode-se perceber que é mais uma das ocorrências de Assédio Sexual nas empresas, e pela época que do ocorrido significa que casos de assédio nas organizações não é um fenômeno novo.

Na visão de Machado (2001, p. 17):

A história do assédio sexual está intimamente ligada a história do poder e de desigualdade entre homens e mulheres, que por sua vez foi produzida no cerne da cultura e variou de acordo com o tipo de estrutura socioeconômica estabelecida nas sociedades em que ele se manifestava. Assim descreve a autora: A desigualdade sexual decorreu, principalmente, da típica estrutura patriarcal existente na grande maioria das sociedades primitivas, estrutura esta que, advém do poder do "pater" – o pai, o homem; "o dono". A mulher enquanto inexistente como força geradora de trabalho, inexistente o era, também, em termos de direitos."

Por isso desde a antiguidade a ideia de uma estrutura igualitária para homens e mulheres, permaneceu escassa, devido ao fato de o sexo masculino sempre se sobressair sobre o sexo feminino, fazendo com que a mulher não fosse tão reconhecida pela sua capacidade de competir profissionalmente com o homem.

Sousa e Guedes (2016, p. 123) relata que:

A história do século XIX havia, na sociedade de modo geral, uma nítida divisão entre o domínio público e privado. Os homens pertenciam à esfera pública, pois desempenhavam de forma predominante o papel de provedor da família, e as mulheres pertenciam à esfera privada, uma vez que o cuidado com o lar funcionava como atividade de contrapartida dado o sustento financeiro do marido.

Percebe-se que desde os primórdios, homens e mulheres possuíam papéis diferentes na sociedade e isso pode ter influenciado nas práticas de assédio, fazendo com que muitas mulheres fossem silenciadas, por não terem sido cerceadas nas suas próprias decisões, tornando-as submissas e criadas apenas para exercer o papel de mãe e dona de casa.

Mesmo com a emancipação feminina e o direito que a mulher conquistou de ingressar no mercado de trabalho, elas passaram a sofrer preconceitos de cunho sexista dentro do ambiente de trabalho.

Ao contrário do caráter emancipador que tal acontecimento pode sugerir, a entrada das mulheres no espaço público pode ser atribuída à crise econômica agravada pelo período do milagre econômico. Longe de caracterizar uma igualdade de oportunidade entre os sexos, o trabalho feminino ganhou atributos de inferioridade.(FUKUDA, 2012, p. 122)

Segundo Brandão (2020, p. 03), “a diferença cultural de diversos países define o que seria o assédio sexual, sendo o povo brasileiro mais permissivo, considerando diversas condutas como normais e com o decorrer dos anos toleráveis e comuns”.

Conforme Fukuda (2012, p. 125), há outros elementos de caráter social e cultural, formados pelos papéis sexuais femininos e masculinos, que julgam muito a forma da mulher se comportar, fazendo com que ela seja constantemente questionada em razão da sua postura, principalmente nos crimes sexuais, onde há dúvidas da palavra da vítima, desconsiderando o seu sofrimento.

Um exemplo, o caso da jovem Mariana Ferrer, que ganhou notoriedade na mídia brasileira e internacional. Sua história viralizou quando denunciou um caso de estupro, em 2018, no beach club Café de La Musique, em Florianópolis-SC, e na sua audiência a vítima. Jornais divulgaram gravações da audiência, causando grande comoção pública, levando muitas pessoas a questionar o tratamento dado à Mari (vítima) pelo promotor, juiz e advogado de defesa. Pelas imagens, o advogado de André chegou a mostrar fotos sensuais produzidas pela jovem enquanto modelo

profissional para reforçar o argumento de que a relação foi consensual e, posteriormente, ainda disse para ela que “jamais teria uma filha de seu nível”.

Um levantamento feito pelo LinkedIn em parceria com consultoria Think Eva., aponta que cerca de 47% das mulheres afirmam já ter sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho.

A pesquisa, que ouviu 381 profissionais no Brasil, também revelou que o problema é atravessado pela desigualdade racial: 52% das mulheres que já sofreram esse tipo de abuso são negras. Além de falhar na prevenção, a maioria dos empregadores não têm conseguido acolher e solucionar as denúncias. Somente 5% das entrevistadas dizem ter buscado o departamento de RH para relatar as agressões e quase 15% das que sofreram assédio pediram demissão.

A herança de uma estrutura patriarcal e machista, embora a crescente ocorrência, com a quantidade de sequelas que o assédio sexual deixe na vida da mulher, tem silenciado muitas vítimas, o que faz com que as práticas de assédio sejam constantemente alimentadas em sigilo.

3.1 Desafios de gênero: desigualdade estrutural na profissão de secretariado

Dentre as várias atividades desenvolvidas pelo profissional de secretariado destacam-se funções inerentes a dois campos distintos da organização: o primeiro é assessorando o seu chefe imediato e o segundo é de gestor com capacidade de tomar decisões pelo seu executivo.

A participação feminina na profissão de secretariado é quase superior aos profissionais homens, por isso existem muitos estereótipos de que a profissão é exclusivamente feminina, transmitindo uma ideia completamente machista e desigual.

As questões sobre diferenças entre homens e mulheres na sociedade fez com que muitas práticas se transformassem em desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Mulheres passaram a sofrer com imposições machistas na profissão de Secretariado, dentre elas o assédio sexual. Os homens sempre foram a maioria que ocupavam cargos maiores e dominavam as empresas, e isso influenciou muito a forma das mulheres serem tratadas.

Fatores culturais derivados do patriarcalismo naturalizaram na sociedade concepções acerca do homem e da mulher e os situou numa condição oposta e não

complementar, que se caracterizou como forte/ fraco, racional/ emotivo, superior/ inferior, público/ privado. Um simbolismo que associado ao “masculino e “feminino” influenciou o acesso desigual aos bens materiais e ao poder.” (Revista de Gestão e Secretariado, 2016)

Diante disso é importante destacar que todo esse simbolismo relacionado à figura do homem e da mulher representa os papéis que a sociedade impôs para determinados sexos, fazendo com que as tarefas impostas para cada sexo fossem desempenhadas de formas totalmente diferentes e mais favoráveis para o sexo masculino.

Segundo Pereira e Farias (2013, p. 7)

Sobre os desafios, pode-se exemplificar de uma forma geral como ocorrem: apesar de ser clara a concordância de todos os indivíduos de que não há trabalho para profissões segregadas por sexo, por não existirem trabalhos específicos para cada gênero, o secretariado é sim um cargo para mulheres”. Isso pode ser comprovado em muitos editais para emprego e, seleções para estágio. Sem falar, na desistência dos homens que iniciam o curso, evasão essa que pode se dar por inúmeros motivos, principalmente por pensa este que está no universo que é tido como feminino.

Seguindo com essa afirmação, percebe-se que mesmo não existindo um padrão de sexo para exercer a profissão de Secretariado, o estereótipo de que apenas mulheres podem exercer o cargo de Secretária permanece em evidência, mas isso só reforça uma desigualdade de gênero que muitas empresas não eliminam.

De acordo com Brandão (2020, p. 2), ao tratar de assédio sexual à mulher no ambiente de trabalho:

A Revolução Feminista ou Sexual desencadeada ao longo do século XX teve o objetivo de conquistar e certificar seus direitos possibilitando um tratamento mais igualitário. Mas nem sempre foi assim. A conquista de um direito à liberdade sexual foi travada em especial pelas mulheres através de uma longa batalha para a conquista de seus espaços, principalmente no que diz respeito ao reconhecimento da ordem jurídica, política e social do direito de “dispor do seu próprio corpo.

No entanto, a conquista da igualdade de direitos das mulheres não foi o suficiente para garantir a prática efetiva da liberdade sexual. Pois hoje em dia muitas mulheres ainda são submetidas a propostas sexuais não desejadas e isso faz com que a vítima se sinta ameaçada e incapacitada de exercer a verdadeira liberdade sobre o seu corpo. Outro obstáculo que ela enfrenta é a falta de “sororidade”(termo

feminista, que significa união entre as mulheres), e que geralmente uma certa rivalidade feminina é incentivada pela cultura machista e acabam por não se apoiarem em situações complicadas como essas.

Para Passos (2014, p.152), “as mulheres ainda são aceitas nas empresas com ressalvas”. Por isso consideramos que devido a uma cultura machista, nas instituições, as mulheres ficaram mais vulneráveis e terem um espaço delimitado nas empresas por ser mulher e a sua competência associada apenas ao campo de reprodução e cuidado com o lar.

Por outro lado, a inserção da mulher no mercado de trabalho propiciou a abertura de muitos problemas que antes eram escondidos dentro da esfera doméstica, por causa dos limites morais, mas que possibilitaram uma maior repercussão na sociedade. Apesar dos avanços e direitos que as mulheres conquistaram ao longo da história, como o direito ao voto e o acesso ao mercado de trabalho, seu comportamento ainda era julgado em frente a um modelo de mulher submissa. A sua competência profissional é constantemente questionada e coberta de estereótipos. Um dos exemplos é quando pensam que mulheres muito competentes não tem vida pessoal e esqueceram da família e dos amigos ao se dedicar a sua carreira.

Assim, os crimes de assédio sexual revelam outra faceta da relação de gênero: a existência de um transbordamento das regras impostas socialmente à esfera privada para a pública, e a exigência de adequação do papel social feminino, antes confinada à esfera doméstica, ao espaço público. (FUKUDA, 2012, p.123)

Nesse caso, é nítido perceber que o lugar feminino na esfera pública não assume um papel com bastante evidência, pois o sexo masculino assume um poder muito maior na esfera trabalhista.

Casos como esses refletem na profissão de Secretariado, pois a mulher secretária foi vista ao longo do tempo como apenas a reprodução de uma mulher do “lar” e de acordo com Lima (2017, p.25):

Neste cenário, particularmente surge uma imagem inadequada sobre a Secretária, vista como uma mulher datilógrafa, envolvida em crises conjugais e éticas de empresários e políticos famosos, levando a idoneidade e a imagem profissional a julgamento leviano. Como consequência dessa situação, assédio moral, principalmente o sexual, se tornou muito frequente contra as Secretárias. Esses tipos de assédio, geralmente eram praticados longe dos olhos dos demais empregados e terceiros, o que dificultava muito a comprovação judicial dos fatos, em prejuízo da funcionária assediada.

Nesse contexto é clara a percepção de que as Secretárias ao longo da história, sofreram com muitas limitações relacionadas ao seu gênero e a sua competência profissional, muitas vezes relacionada a práticas machistas e invisíveis diante da sociedade.

4 IMPACTOS DO ASSÉDIO SEXUAL NA VIDA DA VÍTIMA

O assédio sexual acarreta intensos problemas na vida das vítimas, estas passam a sofrer com as consequências causadas pelo assediador, servindo como um gatilho para problemas psicológicos e sociais, tais como: o desenvolvimento de transtorno de estresse pós traumático, distúrbios sexuais e baixa autoestima.

Outra consequência ocorre quando a integridade física e psicológica da vítima é afetada causada pelo seu desequilíbrio emocional, fator que contribui para o isolamento e distanciamento das pessoas com a qual ela convivia, sentindo vergonha pelo que ocorreu, mesmo sabendo que era a vítima, e colocando a culpa na forma como ela se apresentou (BRASIL, 2011).

De acordo com (Sousa, 2017, p 24)

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

Nesse cenário é possível perceber uma situação difícil para a vítima, fatores emocionais e a forma de lidar podem interferir na resolução do problema.

Segundo Cunha (2011, p. 40),

a vítima do assédio sexual sofre as mais dramáticas consequências, pois em qualquer uma de suas espécies (por chantagem ou por intimidação) é uma ofensa para a vítima, estrangida na sua liberdade sexual e na sua dignidade pessoal, na sua honra.

Pesquisa realizada pelo LinkedIn e Think Eva, em 2020, sobre assédio sexual em ambientes profissionais *on* e *offline*, que obteve 444 respostas, constatou que de 01 em cada 6 vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho pede demissão,

35,5 % afirmaram viver em constante medo, além das que afirmaram viver em constante medo e dificuldade, desânimo e cansaço, diminuição de autoconfiança, sintomas de ansiedade e depressão, afastamento de colegas do trabalho e diminuição da autoestima.

Pode-se perceber como o assédio sexual causa acentuado impacto na vida das trabalhadoras, onde ofende principalmente a dignidade, na sua moral e liberdade sexual da vítima.

É importante ressaltar o fato de mulheres que tem uma certa dependência emocional, onde convivem com o abusador e são expostas a situações humilhantes e ofensivas, são mais tendenciosas a se calarem diante do problema, pois são presas a valores do século passado que tratavam a mulher como submissa. (BRANDÃO, 2020).

Conclui-se, portanto, que as assediadas sofrem danos imensuráveis, principalmente na sua saúde física e emocional, que devido a ameaças e perseguições carregará temores e dúvidas em todos os ambientes sociais. Toda essa situação faz com que se sinta desmotivada, gerando perda de autoestima e desinteresse pelo trabalho.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo trata-se de uma pesquisa descritiva, que buscou observar, registrar, analisar e ordenar dados, sem manipulá-los, isto é, sem interferência do pesquisador. Procurou verificar a frequência com que um fato ocorre, sua natureza, suas características, causas e consequências nos diversos aspectos da vida da vítima. (PRODANOV; FREITAS, 2013)

A abordagem metodológica da pesquisa é qualitativa Assim para coletar tais dados, utilizou-se de técnicas específicas, dentre as quais se destacam a entrevista, o formulário, o questionário, o teste e a observação na abordagem qualitativa, que buscam explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito, mas não quantificam os valores e as trocas simbólicas nem se submetem à provas de fatos, pois os dados analisados são não métricos(suscitados e de interação) e se valem de diferentes abordagens”.

Segundo (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 32) As características da pesquisa qualitativa são: objetivação do fenômeno ; hierarquização das ações de

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

O delineamento do tema levou em consideração o fato de buscar se aprofundar em um tema relevante para a área de Secretariado, onde nele está inserido uma situação recorrente, visto que há pouca quantidade de obras sobre o tema na área de Secretariado. Sendo assim, esta pesquisa será a principal ferramenta para acadêmicos e profissionais de Secretariado disseminarem a ideia principal do tema que é combater o assédio sexual no âmbito profissional.

O estudo é bibliográfico pois utilizou das contribuições de vários autores sobre a matéria relacionada ao tema. O levantamento bibliográfico foi realizado através de pesquisas no site de bases de dados Scielo e Google Acadêmico, tendo como palavras chave: assédio, assédio sexual e secretariado. (PRODANOV, FREITAS, 2013)

Na coleta de dados, o estudo teve aporte no questionário e para a ferramenta de análise de dados foi adotada uma análise de conteúdo, tendo em vista compreender com mais facilidade as respostas apresentadas no questionário de forma sistematizada.- A coleta e análise de dados permitem confirmar que o assédio sexual no ambiente de trabalho provoca consequências graves na vida da mulher, que afetam o seu desempenho profissional, fazendo ela se sentir insegura, na sua vida pessoal, portadoras de problemas psicológicos que atingem a sua autoimagem e o relacionamento com outras pessoas.

6 DA ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

6.1 Do questionário aplicado

Inicialmente foi encaminhado convite ao *email* dos pretensos respondentes, para participar da pesquisa, juntamente com este um Termo de Consentimento Livre que deveria ser assinado caso aceitasse responder ao questionário. No Termo de

Consentimento Livre constou registrado que seria preservado o anonimato a fim de garantir sua segurança e sigilo.

Os dados analisados foram coletados por meio de questionário misto, perguntas abertas e fechada, encaminhado ao *email* dos profissionais de secretariado e aplicado através da plataforma recurso Google Formulários e aplicativo *Whatsapp*.

A escolha dos profissionais de secretariado foi feita através de busca pelas redes sociais, levando em conta os amigos próximos que tinham contato do profissional de secretariado, para que fosse solicitado a sua disponibilidade para responder o questionário.

Os questionários foram enviados em forma de link para os profissionais de secretariado que atuam no Estado do Piauí e pôde ser disponibilizado individualmente, através das redes sociais como *whatsapp*, *instagram* e *email*, durante 20 (vinte) dias, entre 14 de janeiro a 03 de fevereiro. Tendo sido distribuído para 20 (vinte) profissionais, destes 04 (quatro) não responderam e 16 (dezesseis) acessaram e concluíram respondendo todas as questões.

O questionário está estruturado em 05 partes, sendo 01 (um) preâmbulo e 04 (quatro) partes.

6.2 Perfil dos respondentes

Sobre o perfil dos respondentes, os dados revelam que as secretárias possuem idade entre 22 e 53 anos, e 100% são do sexo feminino. No que se refere a cidade onde residem 88,6 % afirmam que residem em Teresina- PI e 11,1% em União-PI.

Em relação ao tempo de atuação como Secretária, os dados revelam que as respondentes são profissionais experientes, pois 46,8% atuam na profissão entre 1 mês a 4 anos; 33,5% entre 7 a 14 anos e 20,1%, entre 15 a 25 anos.

Gráfico 1 Experiência na profissão de Secretária



6.3 Da ocorrência ou não do assédio sexual

Em relação à ocorrência do assédio sexual, 18,1% das secretárias entrevistadas afirmam que já sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho e 81,3 % afirmaram que não. Da empresa a qual foi vítima de assédio sexual 100% está localizada na capital. Nesse caso, foram poucas as Secretárias que realmente confirmaram que sofreram Assédio Sexual, o que pode ser entendido como um desconhecimento sobre o real significado de assédio, que pode ser interpretado de várias formas ou medo de expor o problema.

Gráfico 3 Foi vítima de assédio sexual



Fonte: Elaborado pela autora (2021)

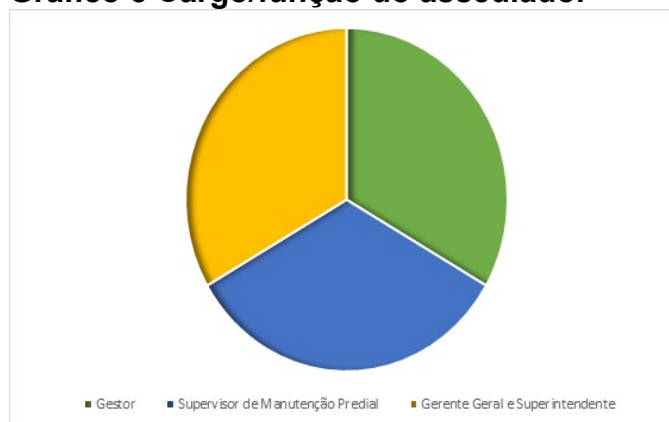
6.4 Da empresa na qual houve a prática do assédio sexual

Quanto à empresa onde ocorreu o assédio sexual, optou-se apenas por registrar as atividades empresariais e ao tempo de atuação das empresas, mencionadas na pesquisa, no mercado. Tendo a prática do assédio sexual ocorridas em clínica médica, empresas no ramo de atividade financeira e desenvolvimento de software.

Quanto às respondentes, estas responderam que trabalham na empresa, na qual foram vítimas de assédio sexual, há 06 anos, 1 ano e 2 meses e 2 anos e meio.

Quando questionadas em relação ao cargo ou função do assediador as foi mencionado na pesquisa que um ocupada cargo de Gestor, um outro de Supervisor de Manutenção Predial e o último de Gerente Geral e Superintendente, o que constata a aproximação do assediador com a vítima em razão da hierarquia dos cargos/função que eram de posição estratégica na empresa, onde possuíam o poder de demiti-las e manipular as vítimas de alguma forma.

Gráfico 5 Cargo/função do assediador



Fonte: Elaborado pela autora (2021)

6.5 Dos relatos quanto à dinâmica do assédio sexual

Nos relatos foram utilizados no lugar do nome da respondente, a nomenclatura “relato” seguido do número ordinal, por ordem da data de resposta, preservando o anonimato e, em respeito aos voluntários que se disponibilizaram a responder o questionário, robustecendo com isso, o presente trabalho.

6.5.1 A respeito como ocorreu Assédio Sexual, as respondentes relataram a seguir:

R1: Me chamou de linda e interessante, chamou pra sair e conhecer melhor.
R2: No meu caso, ocorreu 3 dias após ter sido admitida na empresa. através de conversas pelo whatsapp o gestor fez o assédio fazendo elogios, convidando pra sair insistentemente, ofereceu um salário maior caso aceitasse os convites. resumindo ele era perturbador.
R3: Sempre ao final do dia ele ia a minha sala na intenção de ficarmos a sós. O meu chefe empre em muitas reuniões e como tínhamos salas separadas ele demorou a perceber essas investidas do seu subordinado a época. Era constrangedor. Chegava por trás da minha mesa ficava massageando meus ombros e falando ao meu ouvido. Certa vez, o meu chefe superintendente viu essa cena e o chamou na sala de reuniões pedindo que parasse com isso, pois eu era casada e poderia dar problema.(soube disso depois por uma 3ª pessoa), mas o meu chefe faleceu e logo este assediador assumiu o cargo. O que era assédio sexual virou assédio moral pesado: vivia reclamando de mim para o RH e as vezes me constrangia na frente de outras pessoas, mas nunca me demitiu. Quase peço para sair, mas não podia. Ganhava muito bem, tinha muitos benefícios e privilégios... Enfim, pensei que isso passaria logo. Neste período passei por alguns problemas pessoais chegando a me divorciar. Ele soube e logo voltou as investidas. Convidando para ir para sítios, fazer viagens. Me deixava até mais tarde trabalhando porque eu não cedia. Eu já não queria mais ir para lá, mas tinha uma filha para sustentar. Chorava todo dia!! Mas finalmente mudanças aconteceram e ele saiu da Superintendência. Alguns anos depois eu também saí por fim de contrato. Há algum tempo atrás fui a Superintendência e por (infeliz) coincidência ele estava na superintendência interinamente e em uma reunião. Tenho o costume de passar por lá porque tenho carinho por algumas pessoas, enfim, neste dia ele pediu a gerente que me chamasse, que era para eu ir à sala dele. Eu inventei uma desculpa e praticamente sai correndo. Vê-lo remete a lembranças ruins da minha vida.

Pelo exposto, é claro perceber que o Assédio ocorre na maioria das vezes através de convites para sair e chantagens, que demonstram que o assediador sempre se utiliza do cargo mais superior para chantagear a vítima, e se apresenta de forma mais sutil, através de uma paquera. E esses fatos mostram também que elas eram chantageadas, através de promoções e convites para viagens, o que é muito comum acontecer quando o assediador quer se relacionar com a mulher a qualquer custo, e utiliza do seu poder aquisitivo para fazer ela ceder a uma investida sexual, com se ela fosse uma “mercadoria”.

6.5.2 Das consequências do abuso sexual

A respeito das consequências que sofreram após o assédio na rotina do ambiente de trabalho as respondentes apresentaram as seguintes considerações:

R1 Tenho nojo de está perto dele. Ele passa por mim sem falar e eu o mesmo, como se nada estivesse acontecido.
R2 Após várias recusas e afirmar que eu era casada e não poderia aceitar tal proposta, comecei a sofrer o " assédio Moral " ele gritava, chamava de burra, exigia que entregasse várias demandas de trabalho sem prazo, humilhava e chamava de incompetente. O trabalho dobrou e o psicológico piorou!
R3 Bom, eu sempre me vesti e agi formalmente. Naquela época eu procurei alguma falha da minha parte. Um comportamento inapropriado, talvez uma roupa mais ousada, mas

não. Sempre fui reservada, logo porque naquele ambiente lhe dava com muita gente com alto poder aquisitivo. Procurava me vestir e agir com discrição. Até hoje sou atenta a isso. O tratamento com Chefe sempre o mais respeitoso possível. Se antes já não dava brecha hoje é que me reservo ainda mais. Sempre trato chefe como Senhor ou Doutor, depende do caso, mas nunca de vc. Embora muitos deles prefiram ser chamados de você e neste caso eu explico que é por questão de respeito mesmo. Criei um certo bloqueio a brincadeiras, algumas comemorações que as equipes fazem até hoje eu não participo.

Nesse sentido, fica claro perceber que as Secretárias se sentem muito prejudicadas após sofrer assédio, e isso acaba influenciando na sua rotina de trabalho, fazendo com que elas fiquem totalmente desconfortáveis no seu ambiente de trabalho e sempre em estado de alerta. Outro detalhe bem importante a respeito dessas consequências, é que quando a assediada nega as investidas, o assediador não satisfeito com a recusa, ele passa a praticar o assédio moral, através de ameaças e humilhações. E a assediada também procura algum motivo, através de seu comportamento ou vestimenta que justifique o ato, atribuindo assim, uma culpa que não é sua.

6.5.3 Em relação às consequências sofridas na sua vida pessoal elas responderam o seguinte:

R1: Desconfiança, e já me revolto se alguém insinuar algo.

R2: As consequências consegui levar pra outro trabalho, andava desconfiada achando que a qualquer momento eu iria voltar a sofrer aquele tipo de assédio. As vezes não de forma direta, mas indiretamente ainda hoje sofro o assédio sexual. Não sei se a maioria acha que a profissão de secretária temos que aceitar tal ato, talvez pela aparência ou mesmo porque ainda existe profissionais nessas áreas que aceitam esse tipo de situação.

R3: Fiquei com início de depressão, pois não podia contar pra ninguém porque não sabia como iriam receber pois vivemos ainda em um mundo machista onde a culpa é sempre da mulher e quando trata-se de secretária é pior, porque ainda tem gente que tem uma visão deturpada da profissão. Um dia passei mal e acabei contando para a minha mãe e o meu marido(voltamos após alguns meses separados)e tive total apoio deles. Mas evito ter pessoas do meu trabalho em minhas redes sociais, por exemplo.

Percebe-se que, o assédio sexual interfere também na vida pessoal da mulher assediada, pois além do assédio sexual ela é vítima do assédio moral, que ofende a sua dignidade como ser humano, e seu psicológico fica abalado, fazendo ela se sentir insegura em outros ambientes que ela for trabalhar e gerando uma certa desconfiança em relação aos homens.

6.5.4 Quando perguntadas se superaram o Assédio Sexual e como superaram elas responderam:

R1: Sim, superei. Me percebo que sou melhor do que o ocorrido e que se abalar não me levará a lugar algum. Baixar a cabeça e aceitar é o mesmo que aceitar o assédio.
R2: Acredito que não superei, ainda hoje fico bastante nervosa quando recebo elogios no meu trabalho de homens e não sei como a forma certa de reagir.
R3: Sim. Hoje tenho 37 anos. Tenho uma maturidade e equilíbrio para saber lidar com isso caso ocorra novamente. Consegui superar porque tive, principalmente, o apoio da família. Dei um tempo no trabalho também e retomei a minha vida profissional em um ambiente bem diferente.

No que se refere ao modo como as Secretárias, superaram o assédio e como superaram, boa parte das mulheres assediadas conseguiram superar e não se desestabilizar por conta do ocorrido, e apenas 1 ainda se sente insegura para lidar com o assédio. Outro fator que pode -se observar por trás dos relatos de superação é no R3, onde cita que ela tem uma “maturidade ou equilíbrio” para lidar situação, significa que isso, somente representou uma forma dela se defender do assédio, mas essas características não fazem parte de um rótulo criado para definir as mulheres que sofrem assédio ou não.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a análise feita dos mais variados autores e corroborada nos relatos, conclui-se, portanto, que o assédio sexual interferiu na vida pessoal e profissional das secretárias, ocasionando prejuízos psicológicos e alterando a sua rotina de trabalho. Quanto à dinâmica utilizada para praticar o assédio sexual, dentre elas, ganham enfoque os elogios maledicentes e pretensiosos, convites para sair, elogios, mensagens de texto ou chantagens.

Das consequências sofridas após o assédio, na rotina de trabalho, destacam-se a ocorrência, também, do assédio moral e a insegurança em relação aos colegas de trabalho e na vida pessoal, desconfiança e início de depressão.

Os achados da pesquisa apontam que 18,8% dos respondentes foram vítimas de assédio sexual. Dos 81,3%, a maioria, que responderam não ter sido assediadas, interpreta-se como eventual desconhecimento sobre a execução do assédio sexual no ambiente de trabalho ou, até mesmo, medo da exposição.

A pesquisa bibliográfica apontou que os agressores se utilizaram do controle e dominação sobre a vítima, atingindo o seu bem-estar psicológico e a serenidade das trabalhadoras para desqualificá-la como profissional e como mulher.

Os fatores que influenciaram na vida das vítimas além dos danos causados à

saúde mental da assediada ocasionados, também, pelo julgamento social. Os fatores que influenciaram na vida profissional foi o silenciamento, por medo de perder o emprego; na rotina de trabalho, a diminuição do seu ritmo de trabalho e redução na comissão. No que se refere aos prejuízos psicológicos, a pesquisa apontou que são causados pelos constrangimentos sofridos pelas secretárias, como pressões, chantagens e assédio moral, pois isso contribui para o desgaste emocional.

As consequências apontadas são muito prejudiciais ao profissional de secretariado, pois além de afetar sua vida pessoal, a sua vida profissional pode ser afetada, pois ela não se sente mais motivada para permanecer no emprego, ocasionando perda de interesse pelo trabalho ou, até mesmo, a perda do emprego. Logo, é necessário afirmar que o profissional deve utilizar medidas para enfrentar e superar o assédio sexual sofrido.

A pesquisa demonstrou uma dificuldade para encontrar uma quantidade maior de Secretárias que pudessem expor o assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho, bem como, percebeu-se a deficiência de materiais sobre o tema, principalmente, direcionados para a área de secretariado, por isso, a necessidade de buscar se aprofundar em um tema relevante para o secretário(a), onde nele está inserido uma situação recorrente, porém, com pouco reconhecimento do empregador acerca da conscientização sobre o tema.

Sendo assim, pretende-se, embora não esgotado o assunto, que o presente trabalho seja um limiar de uma ferramenta para acadêmicos e profissionais de secretariado disseminarem a ideia principal do tema e, juntamente, combater práticas que violem a dignidade do empregado, tal como, o assédio sexual no âmbito profissional.

As medidas de enfrentamento mediante o desenvolvimento efetivo de políticas ante assédio e o implemento de ações que contribuam para a construção de um ambiente de trabalho saudável, livre de assédio sexual, através de campanhas de conscientização e uso de estatísticas são instrumentos propícios para sensibilização do público em geral ao combate a toda e qualquer forma de violência à dignidade do empregado. A efetivação de denúncias nos diversos órgãos competentes, tais como, ouvidorias, órgãos jurisdicionais e ministério público a fim de que haja apuração dos fatos denunciados, principalmente, a punição dos assediadores, podem contribuir para estimular e encorajar os profissionais a reagirem diante de tamanha violência.

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: THE PRACTICE OF SEXUAL HARASSMENT FROM THE REPORTS OF SECRETARIAT PROFESSIONALS

ABSTRACT

This work aims to analyze the factors that influenced the personal and work life of the Secretariat professional as a result of the sexual harassment that they were victims of, considering the specific objectives aimed at understanding the dynamics of sexual harassment in the work environment and the means of resilience. In this sense, the methodological procedures used started from a descriptive research with a qualitative approach based on the analysis of the reports of the Secretaries who were victims of sexual harassment in the work environment, which were collected through the application of questionnaires. As for the analysis of the reports, the research revealed that sexual harassment interferes too much in the personal and professional lives of the Secretaries, causing psychological losses and altering their work routine, the dynamics in the practice of sexual harassment was also observed, which can occur in several ways, direct or indirect, through praise, invitations to leave, text messages or blackmail, etc. With the present study it was possible to verify that the conduct of sexual harassment is a sad reality that affects the most vulnerable part of the employment relationship, the employee / collaborator.

Keywords: harassment, sexual harassment and secretariat.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, R.A. Sociedade, mulher e profissão. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v 7, n 1, p. 28-44, jan/ abr. 2016. https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/396/pdf_1

CITE. Comissão para igualdade no trabalho e no emprego. **Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras**. Disponível em : <http://cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>

CNMP. Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual**: previna-se. / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília : CNMP, 2016. 28 p. il.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Informativo da Jurisprudência do CNJ**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original183726202010285f99ba66ec5df.pdf>. Acesso em 20 fev. 2021.

CUNHA, E.M. **Assédio Sexual no Trabalho**. 2011. 74 f. Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Direito do Trabalho) Universidade Cândido Mendes. Florianópolis-SC, 2011.

DINIZ, L.L ; SOUZA, L. G. A de; CONCEIÇÃO, L.R da; FAUSTINI, M. R; Assédio Sexual no ambiente de trabalho. **Revista Científica do Unisalesiano** – LINS-SP, ano 2, n.5, p. 76-87 Edição Especial, outubro 2011.

FUKUDA, Rachel. **Assédio Sexual**: Uma releitura a partir das relações de Gênero. Revista Simbiótica - Universidade Federal do Espírito Santo - Núcleo de Estudos e Pesquisas Indiciárias. Departamento de Ciências Sociais - ES - Brasil . Junho 2012

BRANDÃO, João Lucas Silva. Assédio Sexual à mulher no ambiente de trabalho. **Revista Conteúdo Jurídico**. Brasília - DF : 05 mar 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/53867/assdio-sexual-mulher-no-ambiente-de-trabalho>

LIMA, Maria Helena de Macêdo. **Técnicas Profissionais para Secretariado e taquigrafia**. Teresina- Pi: Halley, 2017. 300 p.

MACHADO, Lenise Fabres. **O assédio sexual como fator discriminatório no trabalho feminino**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 18, n. 207. 2001.

MPT. Ministério Público do Trabalho. **Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação**. Brasília 2019.

_____. **Assédio Moral e Sexual: Previna-se**. Brasília. Editora: Movimento, 2016. <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Sexual no trabalho Perguntas e Respostas**. 21 jun 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_559572.pdf

PEREIRA, L.C; FARIAS, M. Profissional de Secretariado e Questões de Gênero: Tabus Enfrentados pelo sexo masculino. In: **SEMINÁRIO MULTIPROFISSIONAL INTEGRADO DE SECRETARIADO DA REGIÃO NORDESTE**. 2013. p 1-10.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César de. **Metodologia do Trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo- Rio Grande do Sul: Feevale, 2013. 277 p. pausa pg 15.

FENASEC. **Romance no escritório na era do Assédio Sexual**. 1996. Disponível em:

https://fenassec.com.br/c_artigo_assedio_sexual_romance_escritorio.html#:~:text=No%20Brasil%2C%20sabe%2Dse%20que,sido%20v%C3%ADtimas%20de%20ass%C3%A9dio%20sexual.&text=O%20ass%C3%A9dio%20existe%20e%2C%20sem%20d%C3%BAvida%2C%20%C3%A9%20reprov%C3%A1vel.

SARTI, C.A. O Feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis. 2004

SOUSA, Luana Passos De; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estud. av.**, São Paulo , v. 30, n. 87, p. 123-139, ago. 2016 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 12 mar. 2021. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>.

TEIXEIRA, J.C & Rampazo, A.S.V (2017). **Assédio Sexual no contexto acadêmico da administração**: não dito por que não vivenciado? Farol – Revista de Estudos Organizacionais.

THINK EVA. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**. Texto: Semayat Oliveira. Revisão: Silmara Ferreira e Maíra Liguori. Pesquisa: Maíra Liguori, Mariana Cordeiro e Caroline Ferraz. Design Camila Conti. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>

SOUSA, Anny Karolinny Carneiro de Castro. **Assédio sexual**: o machismo que as secretárias enfrentam na profissão. 2017. 55 f. TCC (graduação em Secretariado Executivo) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Fortaleza/CE, 2017.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

FUKUDA, Rachel Franzan. **Assédio Sexual**: uma releitura a partir das relações de gênero. Revista Simbiótica - Universidade Federal do Espírito Santo - Núcleo de Estudos e Pesquisas Indiciárias. Departamento de Ciências Sociais - ES - Brasil – junho, 2012.

ANEXOS

ANEXO 1

QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO- TCC

O assédio sexual é uma conduta constrangedora, intimidatória e desrespeitosa que atenta contra a dignidade sexual da pessoa, na sua liberdade sexual, definido no art. 216 – A, do Código Penal Brasil, como sendo:

“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.”

Portanto, no assédio sexual há participação dos seguintes sujeitos:

- Assediador (a): superior hierárquico ou com ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.
- Assediado (a) vítima: colaborador (a) empregado (a) – prestador do serviço que pode ser agente público ou privado.

PARTE I- IDENTIFICAÇÃO

1.0 Você acha que já foi vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho?
() sim () não
Caso a sua resposta seja afirmativa (sim), por favor, siga para as próximas questões.

PARTE II - DA OCORRÊNCIA OU NÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

1.0 Cidade/ estado onde reside (a)?
2.0 Idade
3.0 Gênero
4.0 Quanto tempo trabalha como secretário(a)?

