



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

WESLEY DO NASCIMENTO SILVA

**ASSÉDIO SEXUAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS EM
TRABALHADORAS**

São Luís – MA

2018

WESLEY DO NASCIMENTO SILVA

**ASSÉDIO SEXUAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS EM
TRABALHADORAS**

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Psicologia com Formação de Psicólogo.

Orientador: Prof. Dr. Alex Andrade Mesquita.

São Luís – MA

2018

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Silva, Wesley do Nascimento.

Assédio sexual e suas consequências psicológicas em
trabalhadoras / Wesley do Nascimento Silva. - 2019.

70 p.

Orientador(a): Alex Andrade Mesquita.

Monografia (Graduação) - Curso de Psicologia,
Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2019.

1. Assédio sexual. 2. Saúde psicológica. 3.
Transtorno de estresse pós-traumático. I. Mesquita, Alex
Andrade. II. Título.

WESLEY DO NASCIMENTO SILVA

**ASSÉDIO SEXUAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS EM
TRABALHADORAS**

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Psicologia com Formação de Psicólogo.

Aprovada em: / /

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Alex Andrade Mesquita

Doutor em Teoria e Pesquisa do Comportamento
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Dr.^a Maria de Nazaré Pereira da Costa

Doutora em Teoria e Pesquisa do Comportamento
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. Lucas Guimarães Cardoso de Sá

Doutor em Psicologia
Universidade Federal do Maranhão

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, muito mais do que uma energia, uma pessoa que está acima de todas as coisas, e me sustenta em toda a minha caminhada.

A Moisés Sousa da Silva e Maria José do Nascimento Silva, que não mediram esforços para me dar a melhor educação possível. A Weslany, uma irmã que por 18 anos tem acompanhado os desafios que enfrento no dia-a-dia.

Ao meu orientador neste trabalho, Alex Andrade Mesquita, que esteve sempre presente, dando suporte nos mínimos detalhes. Sou grato por todo o empenho e dedicação, que resultou em uma empreitada científica que me fez aprender muito.

A Nazaré Costa e Heitor Natividade, que deram muitas contribuições a este estudo quando ainda estava na fase de projeto. Agradeço também à Lucas Sá e Rosane Miranda, pela leitura do trabalho, e por terem aceitado fazer parte da banca de avaliação.

A todas as participantes da pesquisa, que toparam expor suas experiências nos questionários, e nas entrevistas.

A todos que já passaram pela NovaMente - Empresa Júnior de Psicologia da UFMA, que fiz parte durante quatro dos meus cinco anos de graduação. É imensurável o aprendizado e desenvolvimento que tive no tempo em que passei na empresa, assim como a minha gratidão a todos os que voluntariamente entregaram e seguem entregando suas energias a esse movimento nesses 15 anos em que persiste no curso de Psicologia da UFMA.

A todos os profissionais incríveis que tive contato no Grupo Mateus e na CIDEP Recursos Humanos, com quem aprendi muito sobre o fazer do psicólogo, e com especial carinho cito Goreth, Filiphe e Elane. Porém, impossível mesmo é citar todos os professores incríveis do Departamento de Psicologia da UFMA que contribuíram em minha formação nestes cinco anos.

Aos meus colegas de sala de aula, parceiros de sala e agora de profissão. Agradeço especialmente aos Musos: Nina, José, Sara, Letícia, Yasmim, Naiana, Yasmin, Érica, Rafael, Rayssa, Darice, Luiza e Maiara, e também, claro, aos Gurus: Amanda, Márcia, Rayssa e Victor.

Sou grato também à professora Holga Gomes, e os participantes do grupo de estudos Análise do Comportamento e Cultura, que também contribuiu em minha formação durante uma parcela significativa da graduação.

RESUMO

O Assédio Sexual é qualquer conduta não desejada que é continuamente reiterada no ambiente de trabalho, mesmo que repelida pela vítima, restringindo a sua liberdade sexual. Este estudo objetivou promover um levantamento da prevalência do assédio sexual em trabalhadoras do setor de varejo, sendo uma pesquisa quantitativa e qualitativa. A pesquisa também visou identificar as consequências à saúde psicológica das afetadas, bem como traçar um perfil das mulheres assediadas, e realizar uma análise funcional do comportamento das participantes frente às situações de assédio. A pesquisa foi do tipo *Survey*, com o uso de dois inventários escritos e uma entrevista semiaberta. Os instrumentos utilizados foram o Questionário de Assédio Sexual, a Escala de Sintomas de Estresse Pós-Traumático e um roteiro de entrevista semiestruturada. A amostra foi composta por 76 trabalhadoras de empresas varejistas localizadas na Rua Grande, no Centro de São Luís-MA. Entre as participantes, foi encontrado que 67,1% já haviam passado por pelo menos uma situação de assédio sexual no ano da pesquisa. Verificou-se correlações significativas moderadas entre ocorrência de assédio sexual e desenvolvimento de transtorno de estresse pós-traumático. Características como idade, tempo de serviço, e estado civil não tiveram relação com os atos de assédio sexual. Conclui-se que o assédio sexual é prática comum nas empresas das participantes e que o mesmo pode provocar sofrimento intenso à assediada.

Palavras chave: assédio sexual; transtorno de estresse pós-traumático; saúde psicológica.

ABSTRACT

Sexual Harassment is any unwanted conduct that is continually repeated in the workplace, even if repelled by the victim, restricting their sexual freedom. This study aimed to promote a survey of the prevalence of sexual harassment in women workers in the retail sector, being a quantitative and qualitative research. The research also aimed to identify the consequences to the psychological health of those affected, as well as to draw a profile of harassed women, and perform a functional analysis of the behavior of the participants in the face of harassment. The survey was of the Survey type, with the use of two written inventories and a semi-open interview. The instruments used were the Sexual Harassment Questionnaire, the Post Traumatic Stress Symptom Scale and a semi-structured interview script. The sample consisted of 76 workers from retail companies located in Rua Grande, in the center of São Luís-MA. Among the participants, it was found that 67.1% had already experienced at least one sexual harassment situation in the year of the survey. Significant moderate correlations were observed between the occurrence of sexual harassment and the development of posttraumatic stress disorder. Features such as age, length of service, and marital status were unrelated to acts of sexual harassment. It is concluded that sexual harassment is common practice in the companies of the participants and that it can cause intense suffering to the harassed.

Keywords: sexual harassment; posttraumatic stress disorder; psychological health.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Tipos e conceitos de assédio sexual	13
1.2 Estatísticas e Características do assédio sexual	17
1.3 Consequências psicológicas do assédio sexual	24
1.4 Conclusão dos estudos em assédio sexual	26
2 OBJETIVOS	29
2.1 Objetivo geral	29
2.2 Objetivos específicos	29
3 MÉTODO	30
3.1 Delineamento	30
3.2 Participantes	30
3.3 Local	30
3.4 Instrumentos	30
3.4.1 <i>Sexual Experiences Questionnaire (SEQ)</i>	30
3.4.2 <i>Post-Traumatic Stress Disorder Symptom Scale (PTSD-SS): Self-Report Version</i>	31
3.4.3 Entrevista	32
3.5 Procedimentos	32
3.5.1 Coleta de dados	32
3.5.2 Análise de dados.....	33
3.6 Aspectos éticos	33
4 RESULTADOS	34
4.1 Resultados dos questionários	34
4.2 Análise Funcional das Entrevistas	40
5 DISCUSSÃO	45
6 CONCLUSÃO	51
REFERÊNCIAS	52
ANEXOS.....	57
APÊNDICES	64

LISTA DE ILUSTRAÇÕES E FIGURAS

Figura 1 - Representação visual da metanálise das variáveis antecedentes e consequentes das experiências de assédio sexual	20
Tabela 1 – Idade média e tempo médio de serviço das participantes	34
Tabela 2 – Características das participantes assediadas.....	35
Tabela 3 – Características do assédio	36
Tabela 4 – Incidência e avaliação do assédio sexual	36
Tabela 5 – Resultados do Questionário de assédio sexual.....	36
Tabela 6 – Pontuações por escala na ES-TEPT.....	37
Tabela 7 – Participantes afetadas por escala na ES-TEPT.....	37
Tabela 8 – Incidência de sintomas de TEPT nas participantes afetadas por assédio sexual....	38
Tabela 9 – Consequentes ao assédio sexual	38
Tabela 10 – Correlações entre idade, tempo de serviço e as subescalas do ES-TEPT com as subescalas do QAS.....	39
Tabela 11 – Média, desvio-padrão, mediana, intervalo interquartil de assédio sexual sofrido relatado no QAS	40
Tabela 12 – Estatísticas do Teste de Wilcoxon-Mann-Whitney de comparação de assédio sexual sofrido no QAS	40
Tabela 13 – Análise funcional hipotética da resposta de Carmem diante do assédio sexual sofrido	41
Tabela 14 – Análise funcional hipotética da resposta de Joana diante do assédio sexual sofrido.....	43
Tabela 15 – Análise funcional hipotética da resposta de Ana diante do assédio sexual sofrido	44
Tabela 16 – Análise funcional hipotética respondente da resposta de Ana diante do assédio sexual sofrido.....	45

LISTA DE SIGLAS

DP – Desvio Padrão

ES-TEPT – Escala de Sintomas de Transtorno de Estresse Pós-Traumático

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MA - Maranhão

MPT – Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

PTSD – Post-Traumatic Stress Disorder

PTSD-SS – Post-Traumatic Stress Disorder Symptom Scale

SEQ – Sexual Experiences Questionnaire

TEPT – Transtorno de Estresse Pós-Traumático

USMSPB – United States Merit Systems Protection Board

1 INTRODUÇÃO

1.1 Tipos e conceitos de assédio sexual

Pode-se definir o assédio sexual como qualquer conduta não desejada que é continuamente reiterada, mesmo que repelida pela vítima, restringindo a sua liberdade sexual (Pamplona, 2005). Estes comportamentos abusivos configuram-se como assédio à medida que: (a) os convites são feitos de forma explícita ou implícita no ambiente de trabalho, (b) a submissão ou a rejeição aos convites pode interferir nos benefícios e malefícios que o alvo pode ter no trabalho, ou quando (c) as condutas têm o propósito ou afetam a performance do colaborador, criando um ambiente de trabalho ofensivo e intimidativo (Willness, Steel & Lee, 2007).

Para Dias (2008), o assédio sexual é uma conduta que causa desconforto e limitação da liberdade sexual, se manifestando de forma física, verbal ou não-verbal, e contra a vontade da vítima. Esta prática se constitui como um comportamento de caráter sexual e indesejado para o alvo, com o intuito de violar a dignidade da vítima, onde um ambiente de hostilidade e humilhação é criado.

As repercussões destas condutas costumam ser negativas para a vida dos alvos, e tais consequências podem ser físicas, psicológicas, bem como podem afetar a produtividade dos colaboradores, clima e outros aspectos organizacionais (McDonald, 2012).

Os trabalhadores afetados pelo assédio sexual podem apresentar comportamentos que expressem irritação, ansiedade, raiva, depressão e estresse. As pessoas que passam por situações de assédio sexual têm problemas semelhantes aos indivíduos que enfrentam eventos traumáticos, pois esta não é geralmente uma situação pela qual as pessoas esperam passar. O sujeito também pode ser afetado em sua condição física, pois quando em situações de estresse, o organismo dispara diferentes reações fisiológicas que podem sobrecarregar o sistema imunológico. As pessoas que passam por tais eventos traumáticos podem desenvolver “doenças de adaptação”, como dores de cabeça, problemas gastrointestinais, e problemas de sono (Chan, Lam, Chow & Cheung, 2008).

As consequências do assédio para as empresas estão relacionadas ao absentéismo, baixa satisfação com o trabalho, baixo nível de comprometimento e produtividade. As organizações também podem ter custos com documentações, ações judiciais, e gastos por causa da rotatividade de pessoal: desligamentos, novos recrutamentos e treinamentos de novos colaboradores (Chan et al., 2008).

Uma pesquisa realizada pelo governo norte-americano mostrou que os gastos causados pelo assédio sexual custaram aos cofres públicos no ano de 1994 um total de 327,1 milhões de dólares, entre gastos com contratações e desligamentos, dispensas para cuidados com a saúde, e perdas de produtividade individual e coletiva. A mesma pesquisa realizada na década anterior apontou um total de 200 milhões de dólares, mostrando um crescimento do prejuízo causado pela conduta de assédio no serviço público federal do país (U.S. Merit Systems Protection Board [USMSPB], 1996; Fitzgerald & Shullman, 1993).

No Brasil, o assédio sexual foi reconhecido como crime com a lei 10.224 de 2001, que prescreve detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos para o ato definido como “[...] 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.” (Brasil, 2001). Desta forma, o assédio sexual é tido como algo exclusivo do ambiente de trabalho e próprio da relação superior-subordinado. Situações que também ferem a liberdade sexual, mas que acontecem fora do ambiente de trabalho devem receber outras denominações (Maggio, 2014).

Os atos que atentam contra a dignidade sexual de uma pessoa recebem diversas nomenclaturas jurídicas no Brasil. Delimitar este conceito é importante para diminuir o risco de interpretar e discutir dados sobre o assédio sexual sem que se tenha a clareza de que fenômeno se trata.

Existem situações em que as vítimas têm o seu corpo violado em locais públicos ou acessíveis ao público: a popular “passada de mão” ou o encosto de partes íntimas no corpo da vítima. Estes atos em que há a violação com essas características são denominados como Importunação Ofensiva ao Pudor (Brasil, 1941), não sendo caracterizados como assédio sexual segundo a lei 10.224/2001, por não ocorrer dentro do ambiente de trabalho, e não haver necessariamente desnível de poder. Recentemente, a lei nº 13718/2018 tipificou o crime de Importunação Sexual, que é a prática de ato libidinoso contra alguém sem a anuência desta pessoa (Brasil, 2018). A nova lei faz com que outros crimes contra a liberdade sexual que não se enquadrem nas categorias anteriores também encontrem amparo jurídico para a punição.

Há situações mais graves, que não podem ser classificadas como Importunação, entrando na categoria do estupro. A lei nº 12.015/2009 define que comete o estupro, o indivíduo que “[...] Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que se pratique outro ato libidinoso.” (Brasil, 2009). Com o conceito proposto, um ato pode deixar de caracterizar-se como assédio sexual para se tornar um estupro quando o autor passa a usar a violência e não mais a sua posição hierárquica para

conseguir os benefícios sexuais. Com a nova lei, ampliou-se o conceito de estupro, fazendo com que variados atos libidinosos cometidos por meio de violência e ameaças sejam criminalizados, e não somente o sexo com penetração, possibilitando que situações onde um beijo tomado à força já possa ser considerado um estupro.

Higa (2016) ressalta o atraso da legislação brasileira para a questão, pois a lei 10.224 apenas tipifica o assédio sexual quando a pessoa que o comete o faz sendo de posição hierárquica superior em uma organização. O autor aponta que esta é uma definição limitada, pois o ato também pode ser cometido por colegas do mesmo nível hierárquico e até mesmo por clientes da empresa. Países como França e Espanha consideram que a conduta de alguém do mesmo nível hierárquico também pode ser considerada assédio sexual, e o fato do autor se beneficiar de uma posição de chefia apenas é uma circunstância para o aumento de pena (Espanha, 1995; França, 1992). McDonald (2012) faz uma revisão de literatura com trabalhos produzidos em diversos países, e a maioria das pesquisas descritas seguem a noção de que os atos onde não há hierarquia também podem ser considerados assédio sexual. Para Higa (2016), a legislação brasileira sobre o assédio sexual é arcaica, e isso é sintomático de países da América do Sul, como as legislações de Argentina e Paraguai, que também possuem visões limitantes acerca de quem são os autores dos casos de assédio sexual.

Apesar das limitações descritas na legislação brasileira, o conceito de assédio sexual pode ser ampliado dentro de outras esferas do Direito, com as definições de assédio sexual por chantagem ou por intimidação. Lima (2014) aponta que o assédio sexual dentro do ambiente de trabalho cometido por uma pessoa em um nível superior hierárquico deve ser definido como assédio sexual por chantagem, sendo a vítima compelida a ceder aos abusos por medo de sofrer alguma sanção. Esse tipo de assédio se enquadra no modelo da lei 10.224/2001, sendo possível a aplicação de penalidades tanto dentro da esfera do Direito Penal quanto a partir do Direito do Trabalho. O assédio sexual de intimidação é a definição da conduta que abrange os comportamentos abusivos cometidos por pessoas que não estão em nível superior hierárquico, podendo ser cometido por colegas de equipe, funcionários, ou até mesmo visitantes da empresa. Esse tipo de assédio sexual não está enquadrado na lei 10.224/2001, mas os perpetradores também podem ser alvos de sanções se cometerem o ato dentro do ambiente de trabalho (Lima, 2014).

O assédio sexual inclui atitudes como: diálogos indesejados sobre sexo; anedotas ou expressões com teor sexual; contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais; persistência em convites para encontros; exibicionismo; entre outros comportamentos, que podem aparecer por meio de convites ou imposições. Os atos são diversos, e existe a

dificuldade em algumas pessoas para perceberem certos comportamentos como sendo assédio sexual: muitos homens acreditam que certos atos abusivos são “elogios”, e muitas mulheres acreditam que tais comportamentos são “algo normal da vida” ou até mesmo “impulso natural dos homens” (Dias, 2008; Ministério Público do Trabalho, 2017; Rothmann & Cooper, 2009).

Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand e Magley (1997) descrevem outra categorização do assédio sexual, sendo em três dimensões: Assédio de Gênero, Atenção Sexual Indesejada e Coerção sexual. O Assédio de Gênero é a atitude de discriminação contra a pessoa do sexo feminino, e a intenção do perpetrador não é conseguir o benefício sexual, mas consiste em comportamentos hostis e ofensivos contra a mulher apenas por ser mulher. A Atenção Sexual Inesperada consiste em atos incômodos em direção à mulher com o teor sexual. Esses comportamentos são contra a vontade da mulher, e podem ser convites indesejados, gracejos fora do comum, ou outra ação que constranja a mulher em um contexto de trabalho. A Coerção Sexual é o tipo mais explícito de assédio, tratando-se de súbitos e explícitos esforços por parte do perpetrador, podendo valer-se de ameaças, manipulações ou força física com as pessoas para estabelecer alguma relação amorosa ou sexual.

É preciso ter atenção especial para a dimensão Assédio de Gênero, pois as pessoas em geral não costumam classificar atitudes de discriminação à mulher no ambiente de trabalho como assédio sexual. Dutra (2015) e Higa (2016) discutem que a categoria assédio sexual deveria contemplar não apenas os atos com objetivos sexuais, mas deveria também conceber o assédio como uma forma de discriminação contra a mulher. As mulheres passaram muito tempo ao longo dos anos reclusas ao espaço do lar e aos trabalhos domésticos, sendo a entrada delas nos postos de trabalho uma mudança na ordem social vigente, fazendo com que os homens, que sempre dominaram os espaços profissionais, resistissem a essa tomada de espaço.

Dessa forma, argumenta-se que existe o entrelaçamento dos fenômenos discriminação de gênero e assédio sexual, sustentados no fato de que muitas vezes os autores cometem atos para constranger trabalhadoras, sem qualquer objetivo sexual, apenas porque eles se sentem autorizados a isso, sendo a mulher para eles alguém inferior e que não pode se defender (Dutra, 2015; Higa, 2016). Fitzgerald et al. (1997) seguem esta perspectiva usando a nomenclatura de assédio de gênero para as formas de discriminação, fazendo uma ampliação conceitual ao colocar esta categoria dentro da noção de assédio sexual. Outros trabalhos também seguem a mesma linha para o conceito de assédio sexual (Fitzgerald, Gelfand & Drasgow, 1995; Fitzgerald, Magley, Drasgow & Waldo, 1999; Fitzgerald & Shullman, 1993; Fitzgerald, Shullman, Bailey, Richards, Swecker, Gold, Ormerod & Weitzman, 1988).

Para o recorte conceitual usado neste trabalho, será considerada a noção de que o assédio sexual é um fenômeno das relações de trabalho, havendo ou não condições de hierarquia, tal como McDonald (2012) trouxe como proposta da maioria dos estudos levantados. O conceito de assédio usado neste trabalho também compreenderá as três categorias propostas por Fitzgerald et al. (1997): assédio de gênero, atenção sexual inesperada e coerção sexual.

1.2 Estatísticas e Características do assédio sexual

McDonald (2012) aponta que 40% a 75% das mulheres e 13% a 31% dos homens dos Estados Unidos já experienciaram assédio sexual no ambiente de trabalho em algum momento da vida. Mesmo ocorrendo também com a população masculina, os estudos tendem a mostrar que as mulheres são os maiores alvos (McDonald, 2012). De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, mais de 52% das mulheres economicamente ativas já foram em algum momento alvos de assédio sexual (Ministério Público do Trabalho [MPT], 2017).

Estudos europeus indicam que aproximadamente 30 a 50% das mulheres e 10% dos homens já experimentaram alguma forma de assédio sexual (European Commission, 1999). Entre os alvos mais vulneráveis estão as mulheres separadas e divorciadas, mulheres jovens, mulheres em trabalhos não tradicionalmente femininos (por exemplo, as carreiras militares), mulheres com deficiências, lésbicas e de minorias étnicas, e também as que estão em empregos pouco estáveis e com contratos precarizados. Entre os homens, estão os gays e os mais jovens (European Commission, 1999; McDonald, 2012).

Uma pesquisa realizada no governo federal dos Estados Unidos mostra que 49% das mulheres assediadas ignoraram os abusos ou não fizeram nada, 35% pediram para que o abusador parasse com os atos, 28% começaram a se esquivar dos abusadores, 15% tentaram levar a situação com piadas, 12% reportou a um supervisor e 10% ameaçou contar a outras pessoas. Quando as mulheres afetadas foram perguntadas do porquê não realizaram a denúncia formal à empresa, 50% das respondentes não achavam que esta era uma questão séria o bastante, 40% achavam que outras ações resolveriam o problema, 29% achavam que a situação no trabalho ficaria desagradável. Outras respostas dadas foram de que nada seria feito, que a questão não ficaria confidencial, ou que as mesmas seriam culpabilizadas por terem sido assediadas (USMSPB, 1996).

Na tentativa de explicar as causas do assédio sexual, algumas perspectivas teóricas podem ser usadas. O modelo natural-biológico pensa o assédio como uma ação que é produto

de um impulso sexual, que é dificilmente controlável, e ainda mais forte em homens. Esta perspectiva é bastante popular, e muitos acreditam que a prática é justificável para os homens, que é “fruto de sua natureza” (McDonald, 2012). Gosdal (2003) aponta ainda que esta concepção coloca a mulher em uma situação onde ela deve se comportar de modo a não provocar os homens, como se estes tivessem vontades naturais e irremediáveis, estabelecendo uma relação que pode, além de desresponsabilizar o agente do assédio, transferir a responsabilidade do assediador para a assediada.

Dentro da perspectiva sociocultural, o assédio sexual é produto de uma sociedade que objetifica a mulher e que não incentiva as meninas a ocuparem os espaços no meio acadêmico, político e profissional, mas as norteia para viverem em função dos maridos, filhos, irmãos, etc. A mulher aprende a ser dependente do homem, se constrói socialmente como o ser mais vulnerável, ao passo que os meninos aprendem que as meninas são propriedades a serem conquistadas (McDonald, 2012). Para esta perspectiva, a discussão conceitual traçada anteriormente neste trabalho, se o autor do assédio sexual é ou não um superior hierárquico na empresa, não é central. O homem, por si só, está em uma posição de superioridade no ambiente de trabalho em relação à mulher, pois esta é como uma invasora do espaço, devendo seu espaço ser restrito às tarefas de cuidado e rotinas do lar. Para Gosdal (2003, p.230) “[...] o que importa dizer é que o assédio sexual quase sempre envolve uma relação de poder, senão o hierárquico, o relacionado à dominância masculina, mas pode se configurar ainda que não haja esta relação de poder”.

Outra maneira de ver o assédio sexual é a partir da perspectiva organizacional, que pensa a prática como resultante de práticas internas da empresa, que tornam o ambiente propício ao desrespeito à liberdade sexual. Ambientes organizacionais que valorizam a cultura masculina, onde as piadas machistas permeiam os corredores, são ambientes onde as mulheres estão mais vulneráveis. Empresas que não possuem sistemas punitivos, não oferecem canais de denúncia, ou que não passam uma imagem ética aos colaboradores, também são ambientes empresariais com uma significativa probabilidade às variadas formas de assédio (McDonald, 2012).

McDonald (2012) também aponta que os maiores índices de assédio sexual estão em organizações onde as estruturas hierárquicas são mais rígidas e inflexíveis. Organizações predominantemente constituídas por homens, que supervalorizam comportamentos tipicamente masculinos, também são ambientes onde as pesquisas de prevalência indicam um número significativo de casos. Os números de ocorrências se tornam ainda mais altos em

ambientes militares, onde a bravura e a virilidade são louvadas no ambiente de trabalho, e o comportamento feminino é visto com maior estranheza, podendo até mesmo ser hostilizado.

Fitzgerald et al. (1999) buscaram investigar a natureza, prevalência e gravidade do problema do assédio sexual no exército, através de uma pesquisa com mais de 28 mil militares, entre homens e mulheres, que responderam ao *Sexual Experiences Questionnaire* (SEQ). Entre os resultados, foi reforçada a assertiva de McDonald (2012), que indica que as mulheres estão mais vulneráveis em ambientes mais agressivos e masculinizados, pois constataram que 78% das mulheres militares já experimentaram pelo menos uma situação de comportamento sexual indesejado nos últimos 12 meses à pesquisa, em comparação com 38% dos homens. Os resultados também apontam que os comportamentos relacionados ao assédio de gênero (atitudes discriminatórias contra a mulher apenas por ser mulher) foram os tipos de abuso mais recorrentes entre os participantes (63%), seguido pela atenção sexual indesejada (41%), e por último pela coerção sexual (14%), nos últimos 12 meses.

Fitzgerald et al. (1997) propuseram um modelo integrado de conceituação, baseado na ideia de que o assédio está relacionado às características da organização e do emprego, sendo melhor estudado se for levado em conta a cultura do grupo e o clima organizacional. Baseado neste referencial, o assédio sexual é função de duas variáveis: o clima da organização e o contexto de gênero do grupo de trabalho. O clima da organização refere-se à tolerância dos gestores e colaboradores da organização ao assédio, enquanto o contexto de gênero está relacionado à natureza das relações de gênero da equipe de trabalho, como exemplo, quando se trata de equipes muito masculinas, como nos estudos mencionados. O clima da organização e o contexto de gênero seriam os elementos antecedentes para o assédio sexual. Os elementos consequentes são os efeitos físicos e psicológicos do assédio para as vítimas, bem como as consequências para a organização (Fitzgerald et al., 1997).

Willness, Steel e Lee (2007) apresentam um modelo integrado de compreensão do assédio sexual baseado em Fitzgerald et al. (1997). Trata-se de uma visão ambientalista e relacional, compreendendo o fenômeno dentro do contexto organizacional que o determina. Naturalmente, existem características particulares ou internas dos alvos e autores que podem ser observadas (como problemas mentais), sobretudo nos casos mais traumáticos, mas Fitzgerald e colaboradores argumentam que os casos traumáticos e que envolvem pessoas com características particulares são minoria, devendo-se entender o ambiente organizacional como determinante para o comportamento dos indivíduos (Fitzgerald et al., 1997).

A Figura 1 é uma representação das variáveis antecedentes e consequentes para o assédio sexual nas organizações.

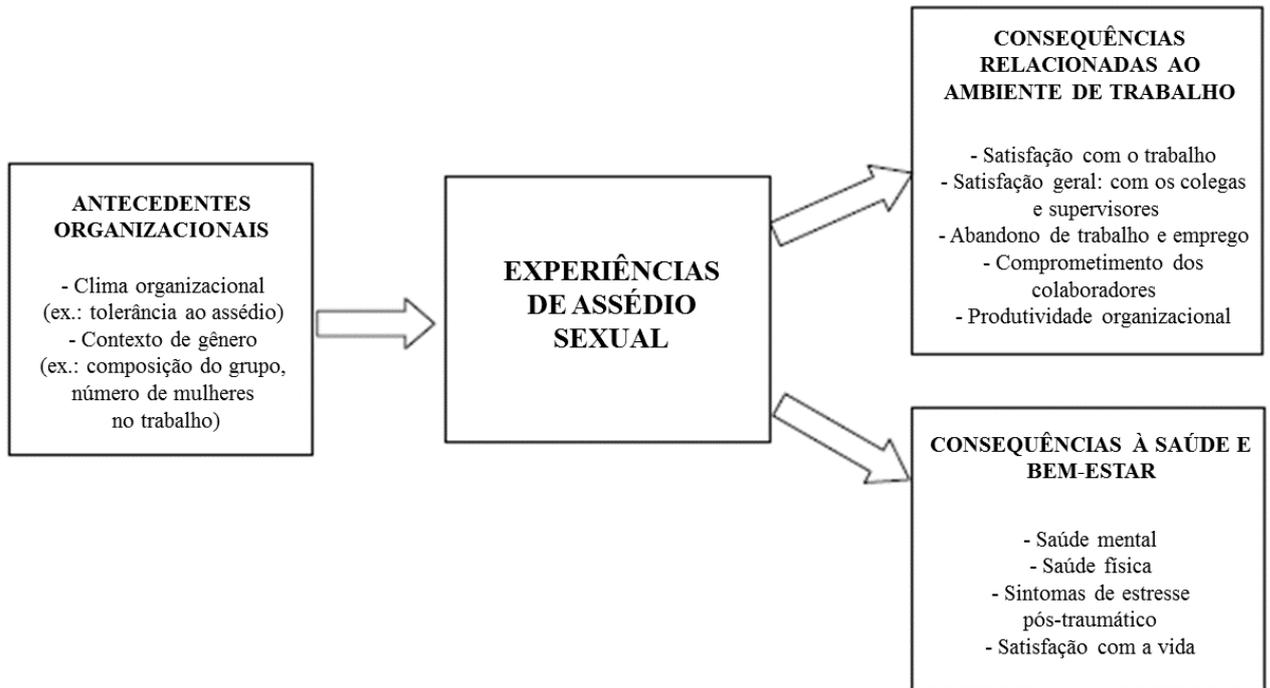


Figura 1: Representação visual da metanálise das variáveis antecedentes e consequentes das experiências de assédio sexual (Willness, Steel & Lee, 2007).

As propostas de Fitzgerald et al. (1997) e Willness, Steel e Lee (2007) estão de acordo com a visão externalista e relacional da Análise do Comportamento. Na perspectiva analítico-comportamental, as respostas dos indivíduos têm relação com as suas consequências, e estas consequências retroagem sobre as respostas, aumentando ou diminuindo a probabilidade delas voltarem a acontecer (Moreira & Medeiros, 2007). Esta caracterização é o que Skinner define como o comportamento operante, e a sua descrição didática é feita em termos de antecedentes (estímulos ambientais), respostas e consequentes (consequências sobre o comportamento) (Skinner, 1987). Tem-se uma análise funcional quando são descritos os elementos que mantêm os comportamentos, traçando hipóteses sobre o efeito das variáveis ambientais na manutenção destes (Del Prete, 2011; Fonseca & Pacheco, 2010).

Mesmo sem aprofundar questões conceituais, é preciso citar alguns conceitos chave da análise do comportamento. Com a proposta de ser uma ciência do comportamento humano, a análise do comportamento estabelece princípios que podem ser observados em todos os ambientes onde o ser humano interage com o mundo, e entre eles estão os organizacionais. O reforço é uma consequência que aumenta a probabilidade de uma resposta voltar a ocorrer. O

reforço é positivo quando é acrescentado um estímulo no ambiente que aumenta a probabilidade da resposta voltar a ocorrer, e é negativo quando é retirada uma estimulação aversiva do ambiente, também aumentando a probabilidade da resposta que gerou a consequência voltar a ocorrer (Moreira & Medeiros, 2007). O estímulo que evoca a resposta é chamado de estímulo discriminativo (SD). Assim como o reforço, a punição também é uma consequência. Há a punição positiva quando é acrescido um estímulo aversivo, que diminui a probabilidade de ocorrência da resposta que gerou esta consequência. Em linhas gerais, o comportamento operante pode ser analisado funcionalmente observando-se os antecedentes (Sd's), respostas, e consequentes (reforço ou punição) (Moreira & Medeiros, 2007).

Os resultados do estudo de Wilness, Steel e Lee (2007), sendo uma metanálise com 41 pesquisas, mostraram que dentre os elementos antecedentes, o clima organizacional apontou maior índice de correlação positiva com o assédio sexual do que o contexto de gênero, apesar do contexto de gênero também ter se mostrado como tendo um papel de influência. Dentre as consequências para a organização, as que apresentaram os maiores resultados de correlação positiva foram a satisfação entre os colaboradores, satisfação com o supervisor, satisfação com o trabalho e comprometimento com a organização. A esquiva de trabalho (evitar as atividades) e o desligamento de emprego (pedir demissão) também apareceram no estudo como consequências do assédio sexual nas organizações, mostrando que as pessoas têm maior probabilidade de se esquivar das atividades, comprometendo sua produtividade, assiduidade e pontualidade, do que propriamente se desligar da empresa (Willsness, Steel & Lee, 2007).

Assim como Fitzgerald et al. (1999), que estudaram o assédio em ambientes de trabalho tipicamente masculinos, Collinson e Collinson (1996) investigaram a prevalência de assédio sexual em uma empresa do ramo de venda de seguros. Participaram da pesquisa cinco mulheres que já estavam no ramo há mais de cinco anos, de alta escolaridade e importante nível hierárquico na empresa. O estudo foi resultado de uma pesquisa anterior com 45 colaboradores da mesma empresa, em 1994 e 1995, que responderam a um questionário sobre carreira (o objetivo foi examinar a progressão de carreira), seguido de entrevistas com os participantes. Nesta segunda pesquisa, desta vez qualitativa, cinco participantes mulheres do primeiro estudo passaram por uma entrevista mais detalhada e as suas experiências foram relacionadas com as pesquisas já desenvolvidas na área, juntamente com os resultados do primeiro estudo.

As duas pesquisas confirmaram que o risco de assédio sexual em trabalhos não tradicionalmente femininos é maior do que em ambientes onde costumeiramente as mulheres trabalham. As entrevistadas também descreveram estratégias de enfrentamento que usavam

para lidar com o assédio sexual na empresa (ou estratégias de *coping*). Na estratégia de Resistência, as pessoas assediadas enfrentam os autores de forma ativa, rejeitando as investidas de forma clara ou até mesmo impondo-se de forma agressiva. Na Resistência, as mulheres também optam por usar os meios que a administração da empresa dispõe para fazer a denúncia. A segunda estratégia listada foi a de Integração, onde uma das entrevistadas se integrou ao contexto machista da empresa, sendo conivente com piadas, se comportando de forma mais imponente e buscando se igualar em relação aos homens. A terceira estratégia que os autores apontam é a Indiferença, onde as vítimas tentam agir normalmente, como se o assédio não estivesse acontecendo, na tentativa de não causar maiores transtornos, ou para que o perpetrador diminua suas iniciativas. Na estratégia de Distanciamento, a vítima pede para mudar de setor, de departamento, ou outra mudança ambiental para que o assédio não aconteça, ou diminua. Outra forma que as entrevistadas apresentaram para lidar com o assédio na empresa foi a Negação, onde uma participante específica disse que a situação é perfeitamente controlável, pois depende muito da forma profissional com que a mulher se comporta. A entrevistada também relatou que a questão do assédio não é algo tão sério, e que os alvos podem simplesmente não responder às tentativas que a situação voltará ao normal (Collinson & Collinson, 1996).

Como conclusão do estudo, Collinson e Collinson (1996) reconhecem que as práticas de assédio sexual são em parte delineadas pela natureza da cultura das vendas de seguros. Os clientes geralmente são homens e de maior poder aquisitivo e influência, que muitas vezes não deixam de aproveitar oportunidades para sexualizar relações de negócios quando os interlocutores são mulheres. Neste contexto, as mulheres se tornam ainda mais dependentes dos homens, que são seus parceiros de negócio e clientes, dependendo destes para cumprir suas demandas, e se tornam ainda mais vulneráveis, pois muitas negociações ocorrem de maneira informal, em lugares predominantemente frequentados por homens, como bares e restaurantes. Neste contexto de trabalho, é essencial que o assédio sexual seja entendido como algo que também acontece na relação cliente-trabalhadora, pois estes são os agentes em grande parte dos casos.

Mulheres que trabalham em ambientes predominantemente masculinos, também por serem minoria, acabam recebendo uma atenção masculina desproporcional. As mulheres podem sentir-se mais desconfortáveis em situações informais, como confraternizações da empresa, onde os homens ficam mais à vontade, principalmente se consumirem bebidas alcoólicas (Collinson & Collinson, 1996). As entrevistadas concordam que uma postura que muitas mulheres têm para evitar as tentativas de assédio sexual é a adoção de comportamentos

mais rígidos, sendo firmes em suas decisões, impondo respeito, mas sem que isso as faça perder a feminilidade no ambiente de trabalho, o que também seria visto com maus olhos tanto por homens quanto por mulheres no trabalho.

Avaliando os agressores, Kosson, Kelly e White (1997) buscaram examinar se traços de personalidade relacionados à psicopatia predizem formas específicas de agressão sexual cometidas por homens universitários. Participaram da pesquisa 378 universitários do sexo masculino. Os participantes preencheram o *Sexual Experiences Survey*, um instrumento chamado *Socialization Scale* e o *Narcissistic Personality Scale*. Análises regressivas indicaram que as variações nos traços de Psicopatia e Desordem da Personalidade Antissocial (DPA) relacionaram-se com o comportamento agressivo dos participantes. As duas dimensões predisseram diferentes formas de agressividade sexual: os participantes com o padrão de comportamento característico da psicopatia tenderiam a atitudes mais insensíveis, manipuladoras e planejadas, enquanto os participantes com o padrão da DPA tenderiam a ser mais descontrolados e impulsivos em sua agressividade sexual.

Se comparado com o número de pesquisas que investigam características dos alvos, poucas pesquisas têm focado nas características dos autores. Todavia, alguns estudos têm mostrado que os perpetradores possuiriam reduzido interesse no bem-estar de outras pessoas, e tendem a não saber manter relacionamentos heterossexuais saudáveis, então, acabam tentando estabelecer relações sem pensar nos sentimentos do outro e não levando em conta as opiniões e escolhas do parceiro (McDonald, 2012).

A pesquisa de Pai, Sturbelle, Santos, Tavares e Lautert (2018) buscou analisar a presença da violência física e psicológica entre trabalhadores da saúde, identificar seus perpetradores e compreender a origem das agressões. O instrumento utilizado foi o *Survey Questionnaire workplace violence in the health sector*, proposto pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), OMS (Organização Mundial de Saúde) e Conselho Internacional de Enfermagem em uma amostra de 269 profissionais de saúde do Sul do Brasil, que trabalhavam em hospitais públicos. Os principais resultados quantitativos são de que a violência física atingiu 15,2% dos participantes. Entre os dados referentes à violência psicológica, as agressões verbais representam 48,7% dos casos e o assédio moral 24,9%; a discriminação racial representa 8,7%, enquanto que o assédio sexual representa 2,5% dos casos de violência psicológica, apontando índices baixos relativos ao assédio sexual em comparação com outras pesquisas estrangeiras.

1.3 Consequências psicológicas do assédio sexual

Collinsworth, Fitzgerald e Drasgow (2009) realizaram um estudo com o objetivo de investigar a relação que há entre situações de assédio sexual e problemas psicológicos posteriores para as pessoas assediadas, bem como as variáveis ambientais e internas ao indivíduo que viessem a contribuir para o dano. Os participantes, num total de 1286, responderam ao Post-Traumatic Stress Disorder (*PTSD*) *Checklist*, que possui 17 itens que descrevem sintomas do Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), onde os dados passaram por processo de análise. Foram apontadas fortes evidências de correlação entre assédio sexual e o aparecimento de sintomas de TEPT, pois a frequência dos atos de assédio foi responsável pela variância de 20,7% da variância dos sintomas do Transtorno de Estresse Pós-Traumático. Mulheres que constantemente emitem comportamentos de vitimização mostraram ser um grupo de risco para o aparecimento de sintomas da doença. Os pensamentos de vitimização anteriores ao assédio foram confirmados como fortes variáveis nos sintomas de TEPT, pois os alvos tendem a manter a resposta encoberta já instalada antes do evento abusivo. O poder do perpetrador também foi confirmado como uma variável importante no aparecimento dos sintomas.

O TEPT caracteriza-se por um conjunto de sinais e sintomas físicos e psicológicos. Este quadro sintomático ocorre após o indivíduo experienciar ou testemunhar situações traumáticas, como lesões físicas, ameaças de morte ou violência sexual (American Psychiatric Association, 2014). Costuma-se dividir os sintomas do TEPT em três categorias: repetição, evitação e excitação. Na repetição, a pessoa afetada tende a ter lembranças ou sonhos sobre o evento traumático de forma intrusiva, angustiante e involuntária, e dessa forma torna a vivenciar o episódio como se estivesse ocorrendo no exato momento. No processo de evitação, há a esquiva ou isolamento social, pois por medo de relembrar a situação, o indivíduo começa a se esquivar de situações ou pessoas que possam reavivar as lembranças dolorosas do trauma, deixando, por exemplo, de sair de casa ou entrar em contato com as pessoas com quem andava na época do evento traumático. A terceira categoria é a da excitação, havendo excitabilidade psíquica e psicomotora, sintomas recorrentes da descarga de adrenalina, como taquicardia, suor frio, tontura, dores frequentes de cabeça, irritabilidade, dificuldade de concentração, dificuldade para dormir ou comportamento extremamente alerta e vigilante (American Psychiatric Association, 2014; Habigzang, Borges, Del’Aglío & Koller, 2010).

Kearney (2004) buscou fazer um levantamento da prevalência do assédio sexual em 261 universitárias mexicanas que estudavam em instituição norte-americana, relacionando os atos com possíveis sintomas de TEPT, entre outras variáveis, como as respostas de defesa contra o assédio, percepção de poder do perpetrador, tolerância ao assédio, e correlação dos dados com os de outras populações étnicas. O recorte a ser feito para esta descrição do estudo são os resultados de prevalência do assédio e das consequências físicas e psicológicas para as estudantes afetadas, pois os instrumentos utilizados foram os mesmos para o atual estudo: o *Sexual Experiences Questionnaire* (SEQ) (Fitzgerald et al., 1995) e o *Post-Traumatic Stress Disorder Symptom Scale: Self-Report Version (PTSD-SS)* (Foa, Riggs, Dancu & Rothbaum, 1993). A maioria das participantes (79,8%) relataram já ter passado por pelo menos uma situação de assédio no ano da pesquisa. Foi encontrada correlação positiva entre a pontuação obtida no SEQ e os sintomas no PTSD-SS, indicando que situações de assédio podem ter influenciado no aparecimento de sintomas de TEPT na amostra pesquisada.

Stockdale, Logan, e Weston (2009) realizaram um estudo para examinar se o assédio sexual estaria correlacionado com o TEPT das pessoas afetadas, se estaria relacionado a um abuso sexual anterior, ou a outra disfunção psicológica. Participaram do estudo 445 mulheres que sofreram violência familiar e que tivessem recebido medida protetiva dos órgãos estatais competentes para proteger-se do autor. As participantes passaram por duas sessões, com testes e entrevistas, com intervalo de um ano entre elas, a primeira sendo chamada de linha de base e a segunda de *follow-up*. Nos dois encontros, foi avaliado se as participantes apresentavam sintomas de TEPT, através do *Diagnostic Interview Schedule*, e uma entrevista baseada no mesmo instrumento. Foi avaliado também o tipo de violência, tanto a sexual quanto outros tipos de violência, e a severidade dos atos, através do inventário *The Conflict Tactics Scale*. Apenas na sessão de linha de base, por meio de uma entrevista, foram investigadas questões a respeito de qualquer situação de violência durante a infância das participantes. Na entrevista de *follow-up*, com o uso do instrumento *Sexual Experiences Questionnaire (SEQ)*, foi investigado se a participante havia passado por alguma situação de assédio sexual nos últimos 12 meses, que foi o intervalo entre as sessões da pesquisa. Como resultados da pesquisa, o assédio sexual mostrou-se associado com os sintomas de TEPT, e isso independe de um passado de abuso ou disfunção psicológica. O TEPT mostrou-se improvável de acontecer em mulheres que experienciaram situações menos graves de assédio, como o assédio de gênero. Algumas mulheres apresentaram sintomas de TEPT que têm maior probabilidade de terem sido causados por eventos estressores anteriores e de maior impacto que o assédio sofrido,

mas nestes casos, o assédio sexual pode ter sido um agravante para o aparecimento dos sintomas.

Ainda avaliando o aparecimento de problemas psicológicos após o abuso, o estudo de Woods, Nicole e Settles (2009) buscou avaliar a gravidade dos sintomas de TEPT entre 105 mulheres negras que foram assediadas sexualmente por um homem branco ou por um homem negro. As participantes responderam a um questionário sobre experiências pessoais, e as que identificaram experiências de assédio sexual, responderam um segundo questionário com itens em relação à experiência sexual da qual elas possuísem as lembranças mais negativas. As mulheres avaliaram o assédio cometido por um homem branco mais negativamente do que o assédio cometido por um homem negro. O assédio sexual cometido pelo branco mostrou ter relação com o aumento dos sintomas de TEPT.

Descritas previamente, as estratégias de enfrentamento, juntamente com vulnerabilidades pessoais, influenciam os efeitos do assédio. Chan, et. al. (2008) mostram que existe uma influência diferenciada do assédio sexual em relação aos efeitos, pois varia de acordo com as respostas de enfrentamento, o apoio social recebido, a tolerância sindical e organizacional, e a própria percepção que a pessoa alvo tem do assédio sexual. Ainda há poucas pesquisas que examinam, além das já citadas, outras variáveis de mediação quanto aos efeitos do assédio.

1.4 Conclusão dos estudos sobre assédio sexual

As variações dos resultados de algumas pesquisas podem resultar das diferenças de abrangência da conceituação de assédio sexual já pontuadas, pois alguns pesquisadores, instrumentos e fundamentações teóricas não consideram alguns comportamentos como assédio sexual, mas como algum outro tipo de violência, ficando apenas os abusos mais explícitos de coerção sexual considerados como assédio sexual. Os resultados das pesquisas também tendem a ser mais baixos quando é feita apenas uma única pergunta com a questão: “Você já sofreu algum tipo de assédio sexual?”. Evidências apontam que as incidências dos casos aumentam quando há uma listagem de comportamentos reconhecidos como sendo assédio sexual, pois nestas situações, os participantes declaram que já passaram por situações abusivas, mesmo que os próprios não avaliem como se tratando de assédio sexual (European Commission, 1999). Timmerman e Bajema (1999) revisaram pesquisas de incidência do assédio sexual em diversos países europeus e observaram que estudos de países como Suíça e Luxemburgo apontaram que 2% a 17% das mulheres já haviam sido assediadas no trabalho, enquanto que Alemanha e Áustria apresentaram índices de 72% a 80%. Segundo os autores, a

diferença entre os resultados de diferentes países tem maior relação com as questões metodológicas e conceituais de cada estudo do que propriamente com a cultura de cada país. A definição do que é o assédio sexual e a metodologia de pesquisa também pode explicar porque a pesquisa de Pai et al. (2018) com trabalhadoras da saúde apresentou incidência de assédio sexual em apenas 2,5% da amostra.

McDonald (2012) apresenta uma série de pesquisas realizadas nos Estados Unidos e Europa sobre o assédio sexual, mas aponta para a necessidade da realização de pesquisas em outros países e culturas, para que os diferentes resultados sejam comparados, possibilitando a construção de conhecimentos mais sólidos acerca do assédio sexual dentro das organizações.

No Brasil, começou-se a discutir a questão do assédio sexual tardiamente em relação a outros países (MPT, 2017), e isso repercute na produção científica sobre o tema. Enquanto nos Estados Unidos e Europa há um número significativo de pesquisas quantitativas sobre o tema, no Brasil, o número destes trabalhos apresenta-se pouco expressivo, sendo a maior parte na área do Direito, e este fato é ilustrado pelo significativo número de estudos em língua estrangeira que foram consultados para a realização desta pesquisa. A construção deste trabalho visa contribuir com o conhecimento sobre o assédio sexual e suas consequências a partir de uma amostra brasileira, abrindo espaço para novas discussões sobre o tema.

Sobre a população investigada, foi escolhido o setor de varejo, pois há poucos trabalhos desenvolvidos (McDonald, 2012). As pessoas que trabalham no varejo, por se exporem diretamente aos consumidores, entram em contato com um número elevado clientes, e neste caso, conforme apontam Hughes e Tadic (1998), os casos de assédio sexual cometidos por clientes podem ser mais frequentes do que as tentativas de chefes e colegas colaboradores. Neste contexto, as mulheres precisam de um manejo ainda maior com os perpetradores, pois ainda devem fazer o possível para agradar o cliente, parte mais valorizada do setor de varejo, e este pode se colocar em lugar de poder em relação à colaboradora. Dentro de supermercados, lojas de departamento, e estabelecimentos do varejo em geral, exige-se dos colaboradores uma atenção especial ao cliente, mas no caso da funcionária mulher, esta pode evitar dar um tratamento diferenciado a um cliente por medo de que este interprete de forma equivocada o tratamento, podendo prejudicar a performance da colaboradora (Hughes & Tadic, 1998).

O setor varejista é um dos que mais emprega no mundo e no Brasil. Em 2014, havia 1,6 milhão de empresas comerciais, atuando através de 1,8 milhão de unidades locais, que obtiveram R\$ 3 trilhões de receita. Essas empresas ocupavam 10,7 milhões de pessoas neste ano (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2014). Estudos sobre assédio

sexual são encontrados com diferentes populações, principalmente nos Estados Unidos e Inglaterra. Apesar da importância econômica e do grande número de trabalhadores do varejo, no Brasil, poucas pesquisas tratam do assédio sexual entre funcionários do setor.

A prática do assédio sexual merece uma atenção especial dentro das organizações, pois é no ambiente de trabalho que as pessoas passam grande parte de suas vidas, o que indica que se o contexto laboral das pessoas é adoecedor, a sua qualidade de vida pode estar comprometida. O maior número de pesquisas sobre o assédio sexual pode conscientizar gestores e a sociedade em geral sobre os impactos destas condutas para a saúde dos trabalhadores e para as organizações.

Considerando as lacunas citadas na literatura, as questões a serem investigadas são: Qual a prevalência de assédio sexual em mulheres do setor de varejo? Quem são os principais assediadores? Quais as consequências destes atos para os alvos?

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Promover um levantamento do assédio sexual em mulheres trabalhadoras do setor de varejo da Rua Grande, no Centro de São Luís-MA.

2.2 Objetivos específicos

Identificar as consequências à saúde física e mental das mulheres assediadas.

Traçar um perfil das mulheres assediadas.

Correlacionar a idade, tempo de serviço, com frequência do assédio sexual.

Verificar se existe diferença entre frequência de assédio em relação a estado civil das mulheres assediadas.

Realizar uma análise funcional da resposta de algumas participantes frente à situação de assédio.

3 MÉTODO

3.1 Delineamento

Foi realizada uma pesquisa do tipo *observacional/transversal* por meio de inventário escrito e entrevista semiaberta.

3.2 Participantes

A pesquisa foi realizada com 76 trabalhadoras do setor de varejo. A idade média das participantes foi de 31,37 anos, com desvio padrão de 7,75. O tempo de serviço médio das mesmas foi de 4,7 anos, com desvio padrão de 6,43. Quanto ao estado civil, 44,7% eram solteiras (N=34) e 53,3% casadas (N=42). Quanto ao segmento das empresas que as participantes faziam parte, 39,5% (N=30) trabalhavam em empresas do varejo de roupas, 13,1% (N=10) em empresas de calçados, e 10,5% em empresas de cosméticos e variedades. Quanto aos cargos das participantes, 65,8% (N=50) eram vendedoras, 7,8% (N=6) eram operadoras de caixa, e 3,9% (N=3) assistentes administrativo; participantes de outros cargos foram 22,3% (N=17) da amostra.

O tipo de amostragem foi por conveniência. O critério de inclusão foi de que as funcionárias fossem de lojas em que trabalhasse pelo menos um homem, visto que na maioria das vezes, segundo a literatura, os homens são os principais perpetradores. Outro critério de inclusão foi o de trabalhar na loja há pelo menos um ano, pois um dos instrumentos utilizados faz referência a acontecimentos relativos ao último ano trabalhado na empresa. As três mulheres com maior escore no teste de assédio sexual foram convidadas para uma entrevista.

3.3 Local

A pesquisa foi realizada em um conglomerado de estabelecimentos comerciais muito conhecido no Centro de São Luís-MA, conhecido com Rua Grande.

3.4 Instrumentos

3.4.1 *Sexual Experiences Questionnaire* (SEQ)

Foi traduzido pelos autores como “Questionário de Assédio Sexual” (QAS). O *Sexual Experiences Questionnaire* (SEQ) foi construído por Fitzgerald et al. (1988). Anos depois, foi realizado um trabalho de revisão e validação do instrumento por Fitzgerald, Gelfand e Drasgow (1995), e nesta ocasião, foi validado nos Estados Unidos em uma amostra de 1395 participantes, com Alfa de cronbach de 0,92. O instrumento não é validado no Brasil, mas foi

utilizado por falta de instrumentos nacionais validados, e também por ser amplamente utilizado em pesquisas internacionais, sendo considerado instrumento de referência (Kearney, 2004). O instrumento foi traduzido por dois componentes da equipe executora da pesquisa, que tinham domínio da língua inglesa, produzindo um material em português e, em um segundo momento, uma estudante universitária, também com domínio do inglês, fez a tradução reversa do material produzido novamente para o inglês, gerando um segundo material. Foi realizada a comparação do segundo material com o instrumento original, e em seguida, o instrumento traduzido foi aplicado em uma amostra de oito universitárias, para que as mesmas pudessem dar feedbacks e fazer uma avaliação do questionário.

O instrumento mensura a frequência de assédio sexual experienciado pela pessoa. São apresentadas 20 situações nas quais o participante deve expressar a frequência com que cada situação ocorreu no último ano em uma escala *likert* de 1 a 5. Na qual: 1 representa nunca, 2 uma ou poucas vezes, 3 algumas vezes, 4 frequentemente e 5 quase sempre.

O teste apresenta três subescalas: 1) assédio de gênero (itens 1,2, 3, 4, 6, 7, 9), em que trata-se de atitudes de desprezo, hostilidade e desrespeito; 2) atenção sexual indesejada (itens 5, 8, 10, 13, 14), que inclui atitudes como: convites insistentes para encontros ou toques com objetivo sexual ; 3) coerção sexual (itens 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19), esta última subescala contempla comportamentos de suborno ou ameaça para manter atividades de cunho sexual. As três subescalas são avaliadas separadamente (anexo 3).

O último item do questionário pergunta se alguma vez a participante já foi assediada sexualmente. Essa pergunta serve para investigar se as participantes, após marcarem situações caracterizadas como assédio sexual, considerariam que já foram assediadas.

Ao final, para fazer a análise dos antecedentes e consequentes do assédio, foi acrescentado para este estudo:

Quantas pessoas cometeram o ato? Como respostas têm-se: uma, duas, três ou mais.

Contou para alguém? Como respostas têm-se: sim e não.

Qual sexo da pessoa (s) e como respostas têm-se: homem, mulher ou os dois.

Os atos tiveram alguma consequência negativa em sua vida ou saúde? Qual?

3.4.2 *Post-Traumatic Stress Disorder Symptom Scale (PTSD-SS): Self-Report Version*

Foi traduzida pelos autores como Escala de Sintomas do Transtorno de Estresse Pós-Traumático (ES-TEPT), versão auto-aplicável. Desenvolvida por Foa et al. (1993), mede a quantidade e severidade dos sintomas de TEPT. Validada nos Estados Unidos, apresenta alfa de cronbach 0,85, a mesma não é validada no Brasil. Apesar de existirem alguns instrumentos

validados no país para avaliação de transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), esta escala se mostrou mais adequada para o tipo de comportamento a ser avaliado, pois foi validada com 114 alvos de violência sexual, sendo esta escala dirigida a esta população. O instrumento passou pelo processo de tradução reversa e aplicação teste da mesma forma que o instrumento anterior.

A escala apresenta 17 itens em uma escala *likert* de zero a três, e avalia a frequência e magnitude dos sintomas no último mês, na qual 0 significa nenhum sintoma; 1, uma vez na semana ou de vez em quando; 2, de duas a quatro vezes por semana ou frequentemente; 3, cinco ou mais vezes por semana, ou quase sempre. As classificações dos itens são somadas para criar três subescalas: 1) repetição (itens 1, 2, 3, 4, 5), 2) evitação (itens 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12) e 3) excitação (itens 13, 14, 15, 16, 17). A pontuação total varia de 0 a 51. Todos os itens devem ser respondidos e a avaliação é feita pela pontuação total. A pontuação total maior que 13 indica a probabilidade de TEPT (anexo 2).

3.4.3 Entrevista

Foi aplicado nas três participantes com maior escore no Questionário de Assédio Sexual, um roteiro de entrevista semi-estruturada no qual foram feitas perguntas sobre os antecedentes e as consequências do assédio sexual.

- 1) Relate uma situação na qual você se sentiu assediada.
- 2) Quem a realizou?
- 3) Por quanto tempo aconteceu?
- 4) Onde foi feito ou onde costumeiramente era feito?
- 5) O que você fez?
- 6) O que sentiu ou pensou?
- 7) Afetou sua saúde ou vida? Como?
- 8) Alguém viu ou sabia? Este alguém fez algo?

3.5 Procedimentos

3.5.1 Coleta de dados

As funcionárias foram abordadas na rua, enquanto esperavam o momento de abertura de loja, no período matutino, e no final do expediente, enquanto voltavam para casa, por um pesquisador que entregava o termo de consentimento livre e esclarecido e os questionários escritos. Foi esclarecido que a decisão em não participar não implicaria nenhum prejuízo, e

que os seus nomes ou o nome da empresa em que trabalhavam não precisariam ser identificados no questionário. A aplicação dos instrumentos seguiu a seguinte ordem: primeiro o Questionário de assédio sexual, e para as que já tivessem passado por alguma das situações, foi solicitado que respondessem a ES-TEPT. Também foi esclarecido que deveriam marcar na ES-TEPT apenas os sintomas que tiveram em decorrência das situações desconfortáveis marcadas no Questionário de assédio sexual.

Posteriormente, as entrevistas foram realizadas no mesmo local que a aplicação dos questionários, mas apenas com três, que tiveram horário agendado. As funcionárias raramente tinham tempo ou permissão para fazer qualquer outra atividade não relacionada ao trabalho dentro das lojas, por isso, as etapas da pesquisa foram feitas antes das lojas abrirem: pela manhã (muitas colaboradoras ficam nas calçadas esperando) e na volta delas para casa.

3.5.2 Análise de dados

Foi realizado o levantamento da quantidade de mulheres assediadas, a média e desvio padrão nas três dimensões do Questionário de assédio sexual.

Foi identificado o total de participantes que apresentam o Transtorno de Estresse pós-traumático, segundo critério do teste, a frequência de participantes que apresentam algum sintoma e a média e o desvio padrão da ES-TEPT.

Foi feita a correlação das idades, tempo de serviço das participantes e o resultado obtido no Questionário de Assédio Sexual, e na ES-TEPT por meio do coeficiente de correlação de *Spearman* em razão da não normalidade da amostra.

Foi realizada a comparação do escore do Questionário de assédio sexual entre casadas e solteiras por meio do teste U de Wilcoxon-Mann-Whitney para duas amostras independentes, e o mesmo foi realizado em razão da não normalidade amostral.

Para as entrevistas, foram elaboradas análises funcionais para descrever os antecedentes e consequentes da resposta de cada uma das entrevistadas frente à situação de assédio.

3.6 Aspectos éticos

Esta pesquisa foi realizada sob as normas da Resolução 466/2012 da Comissão Nacional de Saúde, que determina o registro de pesquisas envolvendo seres humanos na Plataforma Brasil. As funcionárias das lojas participaram da pesquisa mediante a assinatura do Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) (Apêndice 1), onde foram

apresentados os objetivos, procedimentos e riscos do estudo. Foi assegurado que a participação na pesquisa era voluntária e que os dados pessoais das mesmas e informações sobre a empresa em que trabalhavam seriam mantidos em sigilo.

4 RESULTADOS

4.1 Resultados dos questionários

A tabela 1 é referente à idade e tempo de serviço das participantes que haviam sido assediadas. As mulheres que haviam passado por situações de assédio tinham em média 28,91 anos (DP=6,72) e com um tempo médio de serviço de 3,56 anos (DP=2,62).

Tabela 1

Idade média e tempo médio de serviço das assediadas

Características	Média	DP
Idade	28,91	6,72
Tempo de serviço	3,56	2,62

A tabela 2 é referente a algumas características das participantes assediadas, sendo 50,9% solteiras (N=26) e 49,1% casadas (N=25). Quanto ao segmento das empresas que as participantes faziam parte, 45% (N=23) trabalhavam em empresas do varejo de roupas, 13% (N=7) em empresas de calçados, 9% em (N=5) empresas de móveis e eletrodomésticos e 9% (N=5) em empresas de variedades. Quanto aos cargos das participantes assediadas, 74% (N=38) eram vendedoras, 7,8% (N=4) eram operadoras de caixa. Para esta análise, as participantes ocupantes dos cargos de atendente, promotora de vendas e assistente de vendas foram consideradas como vendedoras.

Tabela 2
Características das participantes assediadas

Estado Civil		N	%
	Solteira	26	50,9
	Casada	25	49,1
Segmento da empresa		N	%
	Roupas	23	45
	Calçados	7	13
	Móveis e eletrodomésticos	5	9
	Variedades	5	9
	Roupas para bebê	4	7
	Cosméticos	3	5
	Artigos esportivos	3	5
	Ótica	1	2
Cargo		N	%
	Vendedora	38	74
	Operadora de caixa	4	7,8
	Gerente	2	3,9
	Provadora	2	3,9
	Administrativo	2	3,9
	Serviços Gerais	1	1,9
	Encarregada	1	1,9
	Recepcionista	1	1,9

A tabela 3 é referente ao sexo das pessoas que cometeram os atos, sendo em 96% dos casos os homens (N=73) os autores e em 3,9% (N=3) dos casos os atos foram cometidos por mulheres. A mesma tabela também mostra que na maioria dos casos, 54,9% (N=28), os atos foram cometidos por apenas uma pessoa na empresa, 31,4% (N=7) dos casos foram cometidos por duas pessoas, e em 13,7% (N=16) os autores eram três ou mais pessoas.

Tabela 3
Características do assédio

Sexo do autor		N	%
	Homem	48	94,1
	Mulher	3	3,9
Número de autores		N	%
	Um	28	54,9
	Dois	16	31,4
	Três ou mais	7	13,7

A tabela 4 mostra que, no total de participantes da pesquisa (76), 67,1% (N=51) pontuaram algum item no Questionário de Assédio Sexual caracterizado como sendo assédio sexual. A mesma tabela traz a porcentagem de participantes que disseram que já passaram por alguma situação de assédio sexual, e esse número é de apenas 27,6% (N=21). Esse dado foi obtido a partir da última pergunta: “Alguma vez você já foi assediada sexualmente?”. As participantes frequentemente respondiam os primeiros 19 itens pontuando que já passaram por alguma das situações descritas, mas no último item marcavam que não tinham passado por nenhuma situação de assédio.

Tabela 4
Incidência e Avaliação do Assédio Sexual

	N	%
Participantes que passaram por alguma situação de assédio	51	67,1
Participantes que avaliaram alguma situação vivida como assédio	21	27,6

A tabela 5 mostra as pontuações nas três dimensões do assédio sexual. O Assédio de Gênero apareceu com uma pontuação média de 9,59 (DP=4,02), seguido da subescala Atenção Sexual Inesperada com 6,70 pontos (DP=2,72), e da Coerção Sexual com 7,74 (DP=2,15).

Tabela 5
Resultados do Questionário de Assédio Sexual

Subescalas	Média	DP
Assédio de Gênero	9,59	4,02
Atenção Sexual Inesperada	6,70	2,72
Coerção Sexual	7,74	2,15

A tabela 6 mostra as pontuações da Escala de Sintomas de Transtorno de Estresse Pós-Traumático. Na subescala Repetição, a média obtida foi de 0,82 (DP=1,41); para Evitação, a pontuação foi de 1,14 (DP=2,68); para a subescala Excitação a pontuação foi de 1,33 (DP=3,07); resultando em um total de 3,29 (DP=6,54). Os sintomas que mais pontuaram, sendo conseqüentemente os mais intensos na experiência das mulheres pesquisadas foram os de excitação. Os sintomas de evitação e de repetição tiveram médias aproximadas, levando-se em consideração que o instrumento tinha cinco itens para repetição, e sete para evitação.

Tabela 6
Pontuações por escala na ES-TEPT

Subescalas	Média	DP
Repetição	0,82	1,41
Evitação	1,14	2,68
Excitação	1,33	3,07
Total	3,29	6,54

A tabela 7 mostra o número de participantes que tiveram pelo menos um sintoma de TEPT no mês anterior à pesquisa: os sintomas que afetaram o maior número de mulheres foram os de excitação, seguidos pelos de repetição, e por último os de evitação.

Tabela 7
Participantes afetados por subescala na ES-TEPT

Subescalas	N	%
Repetição	19	37,25
Evitação	17	33,33
Excitação	21	41,17

A incidência de sintomas de TEPT na amostra aparece na tabela 8. Das participantes assediadas, 45% (N=23) desenvolveu algum sintoma de TEPT no mês da pesquisa. As que preencheram o requisito mínimo de 13 pontos para indicar a probabilidade do desenvolvimento de TEPT foram duas mulheres, correspondendo a 3,9% do total de participantes assediadas.

Tabela 8
Incidência de sintomas de TEPT nas participantes afetadas por assédio sexual

	N	%
Participantes assediadas que desenvolveram pelo menos um sintoma de TEPT	23	45%
Participantes assediadas que tiveram o número de sintomas requisito para o diagnóstico de TEPT	2	3,9%

Os consequentes ao assédio sexual são mostrados na tabela 9. O primeiro item é se a participante falou para outra pessoa sobre o ato, e a pesquisa aponta que 54,9% (N=28) falaram, enquanto 45,1% (N=23) não fizeram isso. A segunda questão foi se houve alguma consequência na saúde ou na vida da participante causada pelos atos: 96% (N=49) relataram que não tiveram qualquer consequência; 2% (uma participante) relatou sentir mal estar no ambiente de trabalho, como se o clima estivesse pesado; e uma mesma participante relatou que teve problemas de saúde e que pediu para sair do emprego, resultando em um total de número de respostas superior a 51 (total de respondentes do questionário).

As duas participantes que relataram ter tido consequências do assédio sexual também foram as que tiveram maiores pontuações na ES-TEPT e atingiram o critério de 13 pontos no teste.

Tabela 9
Consequentes ao assédio sexual

Falou sobre o ato com outra pessoa		N	%
	Sim	28	54,9%
	Não	23	45,1%
Consequências na saúde ou vida no geral		N	%
	Nenhuma	49	96
	Mal estar no trabalho	1	2
	Problemas de saúde	1	2
	Pedir demissão	1	2

A Tabela 10 mostra as correlações entre os sintomas de TEPT obtidos no ES-TEPT com a frequência de assédio marcada no Questionário de assédio sexual. É realizada a correlação com cada uma das subescalas da ES-TEPT, e com a idade e tempo de serviço das trabalhadoras que passaram pelo assédio. Em relação à idade e ao tempo de serviço, não houve correlação com nenhum dos tipos de assédio sexual, mostrando que na amostra pesquisada, a idade ou tempo de serviço das trabalhadoras não foram fatores que influenciaram o aparecimento dos casos. Em relação às subescalas de TEPT, houve correlações moderadas entre os sintomas de TEPT e cada uma das dimensões do assédio sexual. O escore total de TEPT mostra correlação de 0,601 com o escore total de assédio, com $p=0,001$, mostrando que existe a probabilidade do desenvolvimento dos sintomas de TEPT após situações de assédio sexual.

Tabela 10

Correlações entre idade, tempo de serviço e as subescalas do ES-TEPT com as subescalas do QAS.

	Assédio de Gênero		Atenção Inesperada		Coerção Sexual		Total Assédio	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Idade	0,066	0,647	-0,101	0,480	-0,047	0,746	0,007	0,961
Tempo de serviço	0,182	0,201	0,155	0,278	0,021	0,881	-0,50	0,729
Repetição	0,555	0,001**	0,393	0,001**	0,488	0,001**	0,590	0,001**
Evitação	0,435	0,001**	0,400	0,001**	0,503	0,001**	0,496	0,001**
Excitação	0,574	0,001**	0,374	0,001**	0,511	0,001**	0,601	0,001**
Total TEPT	0,600	0,001**	0,416	0,002**	0,518	0,001**	0,638	0,001**

A Tabela 11 mostra a pontuação no Questionário de assédio sexual e o estado civil das participantes. Como é possível perceber, as médias e medianas das pontuações entre casadas e solteiras são bastante aproximadas, indicando que o estado civil não foi um fator que influenciou nos casos de assédio.

Tabela 11

Média, desvio-padrão, mediana intervalo interquartil de assédio sexual sofrido relatado no QAS.

	Assédio de Gênero					Atenção Inesperada					Coerção Sexual					Total Assédio				
	M	DP	Md	Q1	Q3	M	DP	Md	Q1	Q3	M	DP	Md	Q1	Q3	M	DP	Md	Q1	Q3
Casada	10,38	5,08	9	7	11	7,17	3,14	6	5	9	7,13	1,71	7	7	7	25,29	9,24	22	19,75	28
Solteira	8,95	2,80	8	7	10,25	6,30	2,28	5	5	6	7,73	2,47	7	7	7	22,97	6,39	20	19	24

Na tabela 12, é realizada a comparação dos escores entre casadas e solteiras que já passaram por situações de assédio, e a diferença entre os dois grupos não se mostrou significativa.

Tabela 12

Estatísticas do Teste de Wilcoxon/ Mann-Whitney de comparação de assédio sexual sofrido no QAS.

	Assédio de Gênero	Atenção Inesperada	Coerção Sexual	Total Assédio
Mann-Whitney U	576,000	623,000	672,000	571,000
Wilcoxon W	1479,000	1526,000	1575,000	1474,000
Z	-1,494	-1,023	-,669	-1,525
Sig.	,135	,306	,504	,127

4.2 Análise Funcional das Entrevistas

A tabela 13 apresenta uma relação funcional hipotética da resposta da participante Carmen diante de uma situação de assédio. Nas tabelas constam o estímulo discriminativo (SD), a resposta (R), a consequência, os processos (reforçador positivo ou negativo ou punição positiva ou negativa), estímulo condicionado (CS), resposta condicionada (CR) e os efeitos de longo prazo. As respostas das entrevistas se encontram no apêndice 4. Todos os nomes apresentados são fictícios.

A participante Carmem inicialmente apresentou um comportamento de esquiva diante do assédio em razão de temer alguma represália do assediador: seu colega de trabalho que fazia brincadeiras de cunho sexual frequentemente e dava cantadas, porém esta esquiva gerou efeitos punitivos futuros também. Apenas depois de um ano e meio as consequências punitivas foram mais fortes que as de esquiva e a participante relatou a situação para sua gerente que demitiu o funcionário promovendo a retirada do estímulo aversivo. Trata-se de contingências concorrentes em vigor, pois o recebimento do salário fez com que Carmem continuasse frequentando o trabalho, mesmo diante de situações punitivas.

O antecedente para o comportamento do assediador era ficar sozinho no estoque com a assediada, o controle por regras também pode estar presente sobre a regra de que homem “tem que fazer isso, ser safado”, e que as mulheres gostam. Pode-se hipotetizar a presença de operações estabelecidas no sentido do indivíduo estar privado de sexo. As consequências mantenedoras do ato podem ser reforço intermitente, pois alguma vez neste contexto ou em outro (generalização) este tipo de comportamento foi bem sucedido e também pelo fato de que inicialmente as mulheres não reagem o que pode ser reforçador positivo para o indivíduo. A participante relata que isso já havia acontecido com sua amiga, desta forma caracteriza-se um padrão comportamental do assediador.

Tabela 13

Análise funcional hipotética da resposta de Carmem diante do assédio sexual sofrido.

Antecedentes	R	C	Processo	Efeito
	<u>Resposta de</u> <u>Curto Prazo</u>	<u>Consequência de</u> <u>Curto Prazo</u>		
Colega fazia brincadeiras inapropriadas e cantadas insistentes	“Levou na brincadeira”	Falta de apetite	SP+	Sentia-se um lixo
	Falou para mãe	Esquiva de	SR-	
	Pensou em chamar a polícia	retaliação		
	Permaneceu no trabalho.	Receber salário	SR+	
	<u>Resposta de</u> <u>Longo Prazo</u>	<u>Consequência de</u> <u>Longo Prazo</u>		
	Falou com a gerente “ou ele ou eu”	Demissão do funcionário	SR-	Alívio

A segunda entrevistada, Joana, disse que o assédio era realizado em qualquer lugar e na presença de outras pessoas, tratava-se de um comportamento comum dos homens da empresa, então neste caso, além dos antecedentes citados no caso acima, pode-se perceber uma história de permissividade com este tipo de atitude. Mesmo com a participante pedindo para que os assediadores parassem e em especial o gerente, tais pedidos funcionavam como reforçadores positivos para o assediador. As situações ocorreram por cerca de um ano e meio. A mesma disse que o gerente ficava apenas rindo com uma “cara cínica”.

Ela contou para seus superiores, mas estes não fizeram nada. As cantadas funcionavam como estímulo aversivo, mas a participante tinha medo de ser demitida caso fizesse algo configurando o comportamento de esquiva sob controle do reforçamento negativo. Além do recebimento do salário que funcionava como reforço positivo. Mas em longo prazo, Joana ficava com raiva e se sentia um lixo conforme relata. O assédio terminou quando o gerente foi demitido por outro motivo (tabela 14).

Apesar de a funcionária pedir para que o assediador parasse, tais pedidos funcionavam como reforçador positivo para o comportamento do mesmo. Pelo relato da entrevistada o gerente achava engraçado e também fazia o mesmo com outras funcionárias e até em uma sede diferente da empresa também, observando-se um padrão comportamental claro. O controle do comportamento provavelmente é semelhante ao do primeiro caso apresentado, de reforço intermitente e de comportamento governado por regras. Mas no caso desta empresa existe um agravante como antecedente ao comportamento de assediar: tem-se uma história de ausência de punição no local e talvez até de reforço social, pois os atos eram feitos por vários homens frequentemente.

Tabela 14

Análise funcional hipotética da resposta de Joana diante do assédio sexual sofrido.

Antecedentes	R	C	Processo	Efeito
Funcionários e gerente faziam brincadeiras inapropriadas (ex. "vou te comer") e davam cantadas	Dizia para parar, respeitar. Pensou em se demitir	Cantadas continuavam Esquiva de vingança por parte do gerente Esquiva de demissão	SP+ SR- SR-	Sentia-se um lixo
	Contou aos superiores	Nada ocorreu	EXT	
	Permaneceu no trabalho	Receber salário	SR+	

A entrevistada Ana, como na situação anterior, negava constantemente os convites para sair e as caronas do gerente, mas pensava que talvez estivesse fazendo algo que fosse uma ocasião para o gerente se comportar assim. Tal situação durou por cerca de dois meses. O gerente também tentou agarrá-la a força, a entrevistada disse que gritou para que os outros funcionários escutassem e viessem em seu socorro o que fez com que o assediador a soltasse.

O local de trabalho e o próprio gerente tornaram-se estímulos condicionados que evocavam respostas condicionadas de tensão e nervosismo. Ana permaneceu no trabalho, pois como relata explicitamente, ela precisava muito do emprego. Desta forma, observam-se contingências concorrentes punitivas e reforçadoras, que em longo prazo faziam mal para a

participante. O assédio terminou quando o gerente pediu demissão para trabalhar em outro lugar (tabela 14 e 15).

O assediador relatou que estava apaixonado por Ana, diferentemente dos outros assediadores, que tinham um padrão comportamental e faziam isso com várias mulheres. Ana relata que o gerente nunca tinha feito isso com ninguém e todas as funcionárias se surpreenderam, pois nada disso havia acontecido com elas e todas gostavam dele e o achavam muito competente. Nesta situação, pode-se hipotetizar a presença de reforço intermitente, algo feito com Ana ou ainda em situações similares do passado, pois as negativas não eram capazes de extinguir os convites do assediador. Talvez o eliciamento de respostas emocionais em virtude da aparência da participante, e privação sexual como operação estabelecadora esteve controlando majoritariamente o comportamento do sujeito.

Tabela 15

Análise funcional hipotética da resposta de Ana diante do assédio sexual sofrido.

Antecedentes	R	C	Processo	Efeito
Gerente olhava insistentemente. Oferecia caronas.	Disse que não. Pensou se estava dando liberdade ou	Medo de ser atacada na volta para casa.	SP+	Sentia-se mal
Convites para sair.	esperança.	Esquiva de demissão	SR-	
Tentou agarrar a força.	Gritou para soltar.			
	Permaneceu no trabalho	Receber salário	SR+	

Tabela 16

Análise funcional hipotética respondente da resposta de Ana diante do assédio sexual sofrido.

CS	CR
Local de trabalho	Sentia-se mal. Nervosismo frequente.

5 DISCUSSÃO

Fitzgerald et al. (1999) constataram que 78% das mulheres militares já tinham experimentado pelo menos uma situação de assédio sexual nos últimos 12 meses à pesquisa, mostrando que as mulheres estão mais vulneráveis ao assédio em ambientes mais agressivos e masculinizados. Entre as trabalhadoras do varejo, o resultado foi que 67% das participantes já haviam experimentado alguma forma de assédio sexual. Como esperado, o índice encontrado é mais baixo do que entre as militares, mas ainda é alto, se for considerado que a população feminina é majoritária nestes estabelecimentos, sendo as mulheres, em média, o dobro em relação ao número de homens (sendo a grande maioria vendedoras). Apesar do número de casos não ser significativamente menor, os dados ainda corroboram com as discussões propostas por Fitzgerald et al. (1999), McDonald (2012), e Collinson e Collinson (1996), que apontaram que as mulheres estão mais suscetíveis ao assédio em culturas majoritariamente masculinas.

Entre as militares, encontrou-se que o Assédio de Gênero foi o mais recorrente (63%), seguido pela Atenção Inesperada (41%), e por último, a Coerção Sexual (14%) (Fitzgerald et al., 1999). Os dados obtidos entre as trabalhadoras do varejo confirmaram a prevalência dos tipos de assédio, sendo o Assédio de Gênero o tipo que mais acontece (60,5%), seguido da Atenção Inesperada (50%), e da Coerção Sexual (17%).

Enquanto a incidência de assédio entre as participantes foi de 67,1%, o percentual que avaliou alguma situação vivida como assédio foi de apenas 27,6%. A primeira explicação para isso é que no geral as pessoas não consideram o assédio de gênero como assédio sexual. Outro fator a ser levado em consideração é o que as participantes tendem a suavizar algumas experiências, como se fossem brincadeiras, ou não fossem “sérias o bastante” para serem consideradas como assédio sexual, fenômeno descrito por McDonald (2012).

Mesmo os homens sendo a minoria nas empresas, quase sempre eles são os agentes dos casos de assédio sexual, como já apontado na revisão de McDonald (2012). Na atual pesquisa, os casos cometidos por homens foram 96% do total. Das três participantes que responderam à entrevista, duas foram assediadas por superiores hierárquicos (gerente) e uma delas por um vendedor, mostrando que o agente do assédio pode ser qualquer homem, e de qualquer nível hierárquico (Gosdal, 2003). Joana relatou o quanto esse comportamento estava instalado entre diversos colaboradores da empresa:

Esse era um comportamento dos homens no geral, principalmente os mais antigos da empresa, e eles também tinham essas idiotices... Ficavam dizendo que a gente era gostosa... Que queria pegar a gente e tal, que iam fazer a gente feliz... Mas o gerente era o pior!

Foram registradas algumas respostas (3) em que as mulheres foram as assediadoras. Esse dado se deve à categoria assédio de gênero, pois nestes casos, as próprias mulheres emitiram atitudes de discriminação contra outras mulheres no ambiente de trabalho, como por exemplo, dizer que mulheres não são competentes se comparadas aos homens.

A prevalência de 67% de casos de assédio sexual entre as participantes poderia ter sido mais alta se o conceito de assédio sexual adotado também considerasse os casos em que os perpetradores são os clientes. Hughes e Tadic (1998) apontam que as tentativas de clientes podem ser mais frequentes do que os atos de chefes e colaboradores, e este dado foi confirmado por algumas participantes ao responderem o questionário. Algumas participantes precisavam tornar a responder o instrumento por não se atentarem à informação de que os atos descritos deveriam ter sido cometidos apenas por chefes ou funcionários, dado o automatismo de relacionarem assédio sexual com os clientes no primeiro momento que tinham contato com o questionário. Ana relata:

Me senti assediada algumas vezes na empresa em que trabalho. A maior parte das situações constrangedoras que acontecem aqui na loja é por conta dos clientes, que confundem as coisas. Não dá pra ser muito simpática com alguns, porque aí eles já acham que a gente tá dando alguma abertura [...].

Um contexto muito importante para o público que participou da pesquisa, que é quando o cliente é o agente. Essa limitação se deve ao recorte conceitual escolhido, visto o cuidado de não se distanciar da noção de assédio sexual vigente nas legislações e pesquisas encontradas. Outra limitação foi o fato do instrumento mais adequado para a pesquisa, o SEQ, apenas trazer itens referentes a situações cometidas por colegas e superiores no ambiente de trabalho. Dessa forma, é real a necessidade de validar instrumentos de pesquisa para serem utilizados em populações brasileiras, e que também compreendam os casos onde os agentes são superiores, colegas ou mesmo clientes.

Quanto aos consequentes do assédio, 3,9% (N=2) das participantes apresentam probabilidade de terem desenvolvido TEPT em decorrência do assédio sexual sofrido. Houve correlação moderada de todas as três dimensões do assédio sexual com as subescalas do TEPT, mostrando que existe a probabilidade do desenvolvimento dos sintomas da doença em decorrência das situações de assédio vividas. Dessa forma, a pesquisa dialoga com os trabalhos realizados por Kearney (2004) e Stockdale, Logan e Weston (2009) que mostram que há correlação entre o assédio sexual sofrido e os sintomas físicos e psicológicos característicos do TEPT que aparecem posteriormente nas vítimas. Dessa forma, por mais que não seja possível comprovar que o assédio seja, sozinho, suficiente para o desenvolvimento do TEPT, em decorrência do assédio pode-se dizer que há probabilidade do aparecimento de alguns sintomas. Diversos estudos citados neste trabalho pontuam as consequências psicológicas para as pessoas que passam por assédio, e estas podem ser irritação, ansiedade, sintomas de depressão, estresse e reações fisiológicas (Chan et al., 2008).

A pesquisa de Kearney (2004) com universitárias mexicanas, com os mesmos instrumentos desta pesquisa, também mostrou correlação positiva entre os sintomas de TEPT e as experiências de assédio sexual, com 79,8% relatando já terem passado por pelo menos uma situação de assédio no ano anterior à pesquisa. Fica clara a relação que há entre violência sexual e as consequências psicológicas que as afetadas podem ter. Essas discussões são importantes porque muitas mulheres entram com processos na justiça para denunciar agressores, e alegam que tiveram consequências psicológicas por causa dos atos de violência. Pesquisar sobre o assunto é importante porque embasa cientificamente as queixas de muitas mulheres.

Algumas pesquisas como as de Stockdale, Logan, e Weston (2009) foram muito importantes para a literatura sobre o assunto, mas foram feitas com participantes que estavam em meio a processos na justiça, então podem levantar a suspeita de que tais participantes tenderiam a ressaltar as consequências que tiveram por ser isso condição de êxito na disputa judicial. Participantes da atual pesquisa, não poderiam ter qualquer motivo para ressaltar ou aumentar as consequências psicológicas do assédio sexual sofrido.

Apesar do significativo número de sintomas relatados pelas participantes no ES-TEPT, 96% (N=49) das mulheres assediadas, antes de responderem ao instrumento, responderam que não tiveram nenhuma consequência na vida ou saúde em decorrência das situações de assédio. Este dado causou estranhamento, e podem ser levantadas algumas hipóteses. O primeiro ponto que pode ser levantado é que as participantes podem não lembrar em um primeiro momento após ser feita uma pergunta aberta sobre alguma consequência, mas quando o ES-

TEPT pergunta por um sintoma específico, o evento torna a ser memorado. A própria pressa no momento da aplicação pode fazer com que as participantes esqueçam algo que sentiram. Outra explicação é que assim como parte das participantes pensa que os atos de assédio sexual são apenas as violentas práticas de coerção sexual, as participantes podem acreditar que consequências na vida ou saúde seriam apenas doenças que resultem em hospitalização, não englobando dores de cabeça ou pesadelos, por exemplo.

Os sintomas que afetaram um maior número de mulheres assediadas (41,7%) e com maior média na escala (1,33) foram os sintomas de excitação. Nos questionários, as mulheres registraram que tiveram problemas de concentração, ficaram irritáveis, nervosas ou se assustando com qualquer coisa, e que tiveram problemas de sono. A participante Carmem descreveu o medo e a raiva que sentia em decorrência das situações que havia passado quando perguntada sobre possíveis consequências à sua saúde:

Sim... Eu estava parando de comer, só pensando assim... Porque a gente fica com muita raiva. Porque a gente, ao mesmo tempo que fica querendo recorrer à medidas protetivas, a gente fica com medo da pessoa lá fora querer fazer alguma coisa. A gente não sabe! Eu moro longe daqui, a gente já sai tarde do serviço, o caminho não tem polícia... A gente fica numa situação bem complicada!

Sintomas que também afetaram algumas das mulheres pesquisadas (17) foram os de evitação. Nesta subescala, há vários comportamentos de esquiva, como tentativas de não pensar sobre o assédio, evitar lugares ou pessoas que tragam lembranças do acontecimento, ter menos interesse em atividades, e sentimentos de falta de esperança. Carmem descreve tentativas de esquiva de pessoas para se livrar das investidas sexuais, que poderiam estar influenciando nos sintomas relatados:

A gente se sente muito desconfortável! Parece que a gente está sendo sempre ali observada, como se fosse um objeto, uma coisa que estivesse à venda. É muito ruim essa situação... A pessoa fica te observando e tu não sabe o que falar. Você tenta se distanciar, mas sabendo que uma hora vai acontecer de vocês se esbarrarem.

Outros sintomas que as participantes também experienciaram foram os de repetição, que envolvem pensamentos ou imagens perturbadoras sobre o evento vindo à mente descontroladamente, bem como pesadelos, sentimentos de raiva, tristeza ou culpa. Neste tipo, 19 mulheres apresentaram pelo menos um sintoma, mas nenhuma das três participantes descreveu qualquer destes sintomas na entrevista.

Apesar de muitos acreditarem que as mulheres no fundo gostam de passar por essas situações, e que o assédio é como um elogio para a mulher, as entrevistadas descreveram sentimentos de muita tristeza e desvalorização de si mesmas enquanto passavam por tais eventos. Foi recorrente a fala de “sentir-se um lixo”, “sentir-se submissa” e o “medo por não saber o que fazer”. As entrevistadas pontuam:

Eu me sentia um lixo. Praticamente eu me sentia submissa àquilo... Eu ficava com medo de ele ficar com raiva, e querer se vingar... Me demitir (Joana).

A gente se sente mal, como um objeto que pode ser tomado de qualquer jeito (Ana).

Ninguém fala de cara o que tá acontecendo, demora um tempo... Não pelo fato da gente estar gostando, e sim pelo constrangimento, pelo modo como a pessoa vai achar que a gente está agindo naquela situação. Porque é uma situação muito desconfortável, a gente fica se sentindo praticamente um objeto, um lixo, como se a gente estivesse sendo leiloada, não tivesse o nosso valor, apesar da gente não estar querendo (Carmem).

A entrevistada Carmem apresenta em sua fala um cenário típico que algumas mulheres assediadas enfrentam: o de saírem da situação de vítimas para serem vistas como causadoras do assédio (Gosdal, 2003; Higa, 2016). A participante mostra isso ao evitar contar a outros sobre a situação por medo do julgamento, pois os outros poderiam acreditar que ela estaria dando lugar para as investidas do autor do assédio.

Fatores idade e tempo de serviço não apresentaram correlação com os casos de assédio sexual. Mulheres que trabalham como vendedoras, e em empresas do segmento de roupas também foram as que mais vezes foram afetadas pelo assédio sexual, entretanto, como a maioria das participantes trabalhava no segmento de varejo de roupas e na maioria das vezes como vendedora, não é possível concluir que este seja o perfil das mulheres assediadas na amostra.

Apesar de participantes no momento da coleta terem pontuado que os assediadores importunam preferencialmente as solteiras, a pesquisa não encontrou relação entre as ocorrências de assédio e o estado civil da mulher.

Pesquisas como a realizada pela USMSPB (1996) mostraram que a maioria das assediadas não fazem nada ou ignoram o assédio, e apenas uma menor parte conta as situações para os supervisores ou outras pessoas. Entre as 51 participantes que passaram por alguma situação de assédio, 54,9% contaram para outra pessoa, indo na tendência contrária à pesquisa citada anteriormente. Uma hipótese para isso é que as empresas são constituídas por muitas mulheres e elas costumam comentar situações fora do comum entre si.

Por conta da gravidade e quantidade das situações que as participantes que foram entrevistadas viveram, todas apresentaram formas de resistência que a minoria dos alvos de assédio sexual emitem, na tentativa de se livrarem das situações. As análises funcionais mostram que as participantes enfrentaram diversas situações aversivas até chegarem a reclamar ao assediador ou às lideranças da empresa. Algumas pessoas poderiam pensar que a demora da atitude para se livrar da situação seria um sinal de que a mulher estaria gostando dos atos, mas um olhar atento percebe que no ambiente de trabalho, há outras consequências

positivas concorrentes às situações aversivas, como o salário, que é um reforçador que possibilita diversos outros reforçadores.

Collinson e Collinson (2006) descrevem que a resposta que a participante Carmen deu foi uma estratégia de *coping*, do tipo Resistência, pois ela utilizou os meios da própria empresa para fazer uma denúncia. Neste caso, a participante teve voz ativa e foi ouvida dentro da organização, condição importante para que as denúncias de novos casos venham à tona nas organizações. Muitas mulheres que passam por situações de assédio evitam contar o que passam porque não acreditam que verão uma intervenção da organização, e segundo a análise de Willness, Steel e Lee (2007), a tolerância da organização a essas condutas de assédio possibilitarão o aparecimento de outras condutas abusivas.

A Participante Joana reclamou para o assediador, e também para a liderança na organização, sem obter uma consequência positiva. No caso desta organização, é importante ressaltar que como se trata de um contexto majoritariamente masculino e que já houve casos de assédio anteriores, as lideranças na empresa precisam esforçar-se para criar estratégias para educar e conscientizar os colaboradores, criando um ambiente de mais respeito e tolerância à diversidade. As organizações precisam atentar para a necessidade da construção de climas organizacionais melhores, pois isso afeta a qualidade de vida dos trabalhadores, bem como a sua produtividade e engajamento no trabalho (Chan et al., 2008). Em uma das empresas que foram comentadas nas entrevistas, houve o desligamento de colaborador, e certamente tais demissões geram custos de rescisão trabalhista, recrutamento e seleção, e processos de adaptação ou treinamento para os novos colaboradores, mostrando que o clima organizacional tolerante ao assédio pode diretamente afetar os resultados financeiros de uma empresa.

A participante Ana entrevistou de forma direta em seu ambiente de assédio, reclamando com o próprio agente, e teve, progressivamente, a diminuição do assédio, como mostrado na fala que segue. É possível concluir que todas as participantes entrevistadas apresentaram a estratégia de resistência aos assediadores. Assim como as ações das participantes Carmem e Joana, a intervenção direta frente ao assediador de Ana também se caracteriza como uma estratégia de *coping* do tipo resistência.

Entre os funcionários, acontecia com o antigo gerente da loja onde trabalho, ele ficava me olhando muito estranho... E ficava me oferecendo caronas pra voltar pra casa, eu sempre evitava, falava que ia com as meninas. Ele insistia muito, e só fazia isso comigo. Eu ficava com receio assim de ficar contando pras meninas, até porque eu era novata... Isso acontecia assim que eu cheguei. Até que teve um dia em que eu estava no estoque e ele fechou a porta e me segurou contra a parede. Eu disse bem alto pra ele me soltar, e ele me soltou... Falei pra ele não fazer mais aquilo. Eu tava confiante porque tinham várias pessoas na frente da loja, então poderiam escutar. Ele me soltou e não fez mais... Continuou com os olhares estranhos e me convidando pra ir pros lugares, mas deu pra conviver.

Neste contexto, a participante somente relatou as ocorrências para algumas colaboradoras, então dificilmente houve alguma punição, ou alguma estratégia para coibir novos atos de assédio. Da mesma forma que este caso, muitos casos de assédio sexual permanecem desconhecidos dentro das empresas, o que impede que o tema seja amplamente discutido por muitos não conhecerem a sua prevalência nas organizações e importância social da temática. A participante Ana também emitiu uma resposta de coping do tipo Indiferença, pois tentou ignorar algumas situações que iam acontecendo para que o perpetrador fosse diminuindo as suas iniciativas.

6 CONCLUSÃO

A pesquisa mostra que o percentual de mulheres afetadas pelo assédio sexual na amostra pesquisada foi 67,1%. O estudo também observou que há relação entre sintomas de Transtorno de estresse pós-traumático e situações de assédio sexual, tal como diversos estudos internacionais já pontuaram. Os dois resultados mostram a realidade do fenômeno nas organizações e que as suas consequências podem ser graves, com consequências na vida das pessoas afetadas. É necessário que sejam feitas novas pesquisas sobre o impacto dos atos nas organizações, para que os resultados possam conscientizar gestores e lideranças de empresas sobre as consequências do assédio sexual.

A pesquisa não encontrou correlação entre idade e tempo de serviço com a frequência de assédio sexual. Tampouco a pesquisa encontrou correlação entre os atos de assédio e o estado civil das participantes. Sugere-se que sejam feitas pesquisas com amostras maiores, com número o mais aproximado possível entre casadas e solteiras, idades, e outras variáveis. A maior dificuldade de fazer pesquisa sobre essa temática com trabalhadoras do varejo não foi a dificuldade que teriam em expor situações delicadas, como era pensado inicialmente, mas foi o tempo e o ritmo frenético de trabalho nas lojas que dificultava a participação na pesquisa.

Algumas empresas negaram o acesso dos pesquisadores o que demonstra uma possível vontade em esconder algo que acontece, inclusive quando gerenciadas por mulheres. Este foi um dos poucos estudos com dados quantitativos sobre a temática no Brasil a realização de novos estudos pode elucidar melhor o fenômeno que atinge milhões de pessoas e servir de base para proposição de leis e códigos de conduta nas empresas.

REFERÊNCIAS

American Psychiatric Association (2014). *Manual diagnostic de transtornos mentais: DSM-5*. Tradução: Maria Inês Correa Nascimento. Porto Alegre, Artmed.

Bouregard, T. K. (1996). Sexual Harassment: A Common Sample for the University and the Workplace. Dissertação de mestrado, *Marymount College of Kansas*, USA. Retirado de: <<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED397350.pdf>> Acesso em: 14/06/2018.

Brasil (2001). Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001 (2001). Altera o Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 15 de maio. Retirado de: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em: 16/05/2018.

Brasil (2009). Lei nº 12.015, de 7 de agosto de 2009. Altera o Título VI da Parte Especial do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, que dispõe sobre os crimes hediondos. *Diário Oficial da União*, Brasília, 7 de agosto. Retirado de: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112015.htm> Acesso em: 16/05/2018.

Brasil (1941). Decreto-lei nº 3688, de 3 de outubro de 1941. Lei das contravenções penais. *Diário oficial da União*. Brasília, 3 de outubro. Retirado de: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del3688.htm>. Acesso em: 17/05/2018.

Brasil (2018). Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Altera o Decreto-Lei nº 28483, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). *Diário Oficial da União*, Brasília, 24 de setembro. Retirado de: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm>. Acesso em: 03/1/2019.

Campos, C. J. G. (2004). Método de análise de conteúdo: ferramenta para análise de dados qualitativos no campo da saúde. *Revista Brasileira Enferm*, 57. Retirado de: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n5/a19v57n5>>. Acesso em 20/06/2018.

Chan, D. K-S., Lam, C. B., Chow, S. Y., & Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: a meta-analytic review. *Psychology of women quarterly*, 32, 362-376. Retirado de: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>>. Acesso em: 1/05/2018.

Collinson, M., e Collinson, D. (1996). 'It's only Dick': the sexual harassment of women managers in insurance sales. *Work, Employment and Society*, 10, 1, 29-56. Retirado de: <<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017096101002>>. Acesso em: 2/06/2018.

Collinsworth, L. L., Fitzgerald, L. F., e Drasgow, F. (2009). In harm's way: factors related to psychological distress following sexual harassment. *Psychology of women quarterly*, 33, 475-

490. Retirado de: <<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1471-6402.2009.01525.x>>. Acesso em: 13/05/2018.
- Del Prette, G. (2011). Treino didático de análise de contingências e previsão de intervenções sobre as consequências do responder. *Revista Perspectivas*, 2, 1, 53-71. Retirado de: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pac/v2n1/v2n1a06.pdf>>. Acesso em: 14/06/2018.
- Dias, I. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. *Sociologia, problemas e práticas*, 57, 11-23. Retirado de: <<http://www.scielo.mec.pt/scielo>>. Acesso em: 15/05/2018.
- Dutra, L. Z. (2015). O papel do assédio sexual na discriminação da mulher nas relações de trabalho. *Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET*. Curitiba-PR, n 13. Retirado de: <<http://www.anima-opet.com.br/pdf/anima13/16-Anima13-O-papel-do-Assedio-Sexual-na-Discriminacao-das-Mulheres.pdf>>. Acesso em 24/12/2018.
- Espanha (1995). *Código Penal de España*. Ley Orgánica 10/1995, 23 de noviembre. Artículo 184.2. Retirado de: <<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>>. Acesso em: 23/12/2018.
- European Commission (1999). *Sexual Harassment at the Workplace in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities. Retirado de: <<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9c49e8af-2350-46dc-9f4b-cc2571581072>>. Acesso em: 19/05/2018.
- França (1992). Code pénal. Article 222-33. Retirado de: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417706>>. Acesso em: 23/12/2018.
- Fitzgerald, L.F., Gelfand, M.J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445.
- Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F., & Waldo, C. R. (1999). Measuring Sexual Harassment in the Military: The Sexual Experiences Questionnaire. *Military Psychology*, 11:3, 243-263. Retirado de: <<https://experts.illinois.edu/en/publications/measuring-sexual-harassment-in-the-military-the-sexual-experience>>. Acesso em: 20/05/2018.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., e Magley, V. J. (1997). Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A test of an Integrated Model. *Journal of Applied Psychology*, 82, 4, 578-589. Retirado de: <<http://www.gelfand.umd.edu/Fitzgeraldetal1997.pdf>>. Acesso em: 29/04/2018.
- Fitzgerald, L. F., & Shullman, S. L. (1993). Sexual Harassment: A Research Analysis and Agenda for the 1900s. *Journal of vocational behavior*, 42, 5-27.
- Fitzgerald, L. F., Shullman, S., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, A., Ormerod, A. J., A. J., & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 152-175. Retirado de:

< <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879188900127>> . Acesso em 23/12/2018.

Foa, E., Riggs, D., Dancu, C., & Rothbaum, B. (1993). Reliability and validity of a brief instrument for assessing post-traumatic stress disorder. *Journal of Traumatic Stress*, 6, 459-474.

Fonseca, R. P., & Pacheco, J. T. B. (2010). Análise funcional do comportamento na avaliação e terapia com crianças. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 12, 2. Retirado de: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_>. Acesso em: 10/06/2018.

Gosdal, T. C. (2003). *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho*. Curitiba. Genesis.

Habigzang, L. F., Borges, J. L., Del'Aglio, D. D., & Koller, S. H. (2010). Caracterização dos sintomas do Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) em meninas vítimas de abuso sexual. *Psicologia Clínica*. Rio de Janeiro, vol 22, n 2.

Higa, F. D. C. (2016). Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: Duas faces da mesma moeda? *Revista Direito GV*. V. 12, n. 12. Retirado de: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S180824322016000200484&script=sci_abstract&lng=pt>. Acesso em: 22/12/2018.

Hughes, K. D., e Tadic, V. (1998). 'Something to Deal With': Customer Sexual Harassment and Women's Retail Service Work in Canada. *Gender, work and organization*, 5, 4. Retirado de: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-0432.00058>>. Acesso em: 29/05/2018.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2014). *Brasil em síntese: comércio*. Rio de Janeiro: IBGE. Retirado de: <<https://brasilemsintese.ibge.gov.br/comercio.html>> Acesso em: 08/06/2018.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2014). *Brasil em síntese: comércio*. Rio de Janeiro: IBGE. Retirado de: <<https://brasilemsintese.ibge.gov.br/comercio.html>> Acesso em: 08/06/2018.

Kearney, L. K. (2004). Mexican American and Caucasian University students's experience of sexual harassment: the intertwining of power and culture. Dissertação de mestrado, *The University of Texas at Austin*, USA. Retirado de: <<http://psycnet.apa.org/record/2011-20030-001>>. Acesso em: 14/06/2018.

Kosson, D. S.; Kelly, J. C.; e White, J. W. (1997). Psychopathy-Related Traits predict Self-Reported Sexual aggression Among College Men. *Journal of Interpersonal Violence*, 12, 12, 241-254.

Lima, K. R. (2014). Assédio sexual no trabalho. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho*, 23ª região. Retirado de: <<http://www4.trt23.jus.br/revista/content/ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 18/05/2018.

Maggio, V. P. R. (2014). *O crime de assédio sexual*. Retirado de: <<https://vicentemaggio.jusbrasil.com.br/artigos/121942480/o-crime-de-assedio-sexual>>. Acesso em: 01/06/2018.

McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14, 1-17. Retirado de: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>>. Acesso em: 14/05/2018.

Ministério Público do Trabalho – MPT (2017). *Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas*. Brasília, maio de 2017. Retirado de: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/>. Acesso em: 15/05/2018.

Moreira, M. B. & Medeiros, C. A. (2007). *Princípios básicos de análise do comportamento*. Porto Alegre: Artmed.

Nery, L. B.; Fonseca, F. N. Análises funcionais moleculares e molares: um passo a passo. In De-Farias, A. K. C. R., e Fonseca, F. N. e Nery, L. B. (2018). *Teoria e formulação de casos em análise comportamental clínica*. Artmet, 2018.

Oliveira, L. M. (2013). *O assédio sexual sob a ótica trabalhista*. Retirado de: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=10120>. Acesso em: 01/06/2013.

Pai, D. D., Sturbelle, I. C. S., Santos, C., Tavares, J. P., e Lautert, L. (2018). Violência física e psicológica perpetrada no trabalho em saúde. *Texto Contexto Enferm*, 27. Retirado de: <<http://www.scielo.br/pdf/tce/v27n1/0104-0707-tce-27-01-e2420016.pdf>>. Acesso em: 15/05/2018.

Pamplona Filho, R. (2005). *Assédio sexual: questões conceituais*. Retirado de: <<https://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual/1>>. Acesso em: 31/05/2018.

Rothmann, I. & Cooper, C. L. (2009). *Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho*. São Paulo: Elsevier.

Skinner, B. F. Seleção por consequências (1987/2007). *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 9, 1. 129-137. Retirado de: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbtcc/v9n1/v9n1a10.pdf>>. Acesso em: 14/06/2018.

Stockdale, M. S., Logan, T. K., e Weston, R. (2009). Sexual Harassment and Posttraumatic Stress Disorder: Damages Beyond Prior Abuse. *Law and Human Behavior*. Retirado de: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19115099>>. Acesso em 17/12/2018.

Timmerman, G. e Bajema, C. (1999). Incidence and methodology in sexual harassment research in northwest Europe. *Women's Studies International Forum*, 22, p. 673-681. Retirado de: <https://www.researchgate.net/publication/223858157_Incidence_and_methodology_in_sexual_harassment_research_in_Northwest_Europe>. Acesso em: 03/01/2019.

U.S. Merit Systems Protection Board (1996). *Sexual Harassment in the federal workplace: trends, progress, continuing challenges*. Washington, DC: United States Government Printing

Office. Retirado de:

<<https://www.mspb.gov/netsearch/viewdocs.aspx?docnumber=253661&version=253948>>.

Acesso em: 31/05/2018.

Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60, 127-162. Retirado de: <<http://psycnet.apa.org/record/2007-04601-005>>. Acesso em: 31/05/2018.

Woods, K. C.; Buchanan, N., e Settles, I. H. (2009). Sexual Harassment Across the Color Line: Experiences and outcomes of cross versus Intra-racial sexual harassment among black women. *Cultural diversity and ethnic minority psychology*, 15, 1, 67-76. Retirado de: <<https://pdfs.semanticscholar.org/c662/d171f28b24ab8f16a667645a4cc5753f8ffc.pdf>>. Acesso em: 15/05/2018.

ANEXOS

ANEXO 1

QUESTIONÁRIO DE ASSÉDIO SEXUAL**Questionário número:****Idade:****Cargo:****Estado civil:**

Por favor, faça um X após cada pergunta no valor numérico que mais se aproxima da sua experiência no ambiente de trabalho. Você deverá responder de acordo com a seguinte escala:

Nunca = 1**Uma ou poucas vezes = 2****Algumas vezes = 3****Frequentemente = 4****Quase sempre= 5**

Durante os últimos doze meses no seu ambiente de trabalho, você alguma vez já passou ou passa por situações na qual algum dos superiores ou colegas de trabalho:

ITENS	1	2	3	4	5
1. Contou histórias sexuais ou fez piadas ofensivas?					
2. Tentou "do nada" manter conversas sobre sua vida sexual ou problemas sexuais?					
3. Fez comentários sexuais maldosos ou ofensivos de forma pública ou privada?					
4. Tratou-lhe diferente (foi mal educado, ignorou ou desprezou você pelo fato de ser uma mulher)?					
5. Deu a você uma atenção inesperada, que você percebeu como "segundas intenções"?					
6. Mostrou ou compartilhou com você algum material pornográfico ou machista (histórias, fotos ou vídeos)?					
7. Fez comentários machistas (exemplo: "mulheres não podem ficar em cargos de liderança porque são muito					

emotivas")?					
8. Tentou um relacionamento amoroso ou sexual apesar de você ter recusado anteriormente?					
9. Te colocou "para baixo" ou tratou você mal por você ser uma mulher?					
10. Convidou-lhe para bares, jantares ou encontros apesar de você ter dito "não" muitas vezes?					
11. Fez você se sentir como se você estivesse sendo subornada com algum tipo de prêmio ou tratamento especial em troca do seu envolvimento em uma relação amorosa ou sexual?					
12. Fez você se sentir ameaçada caso não deixasse que fosse tocada, examinada ou lhe passasse a mão?					
13. Tocou você (descansou a mão no seu antebraço, pôs um braço em volta dos seus ombros) de um jeito que fez você se sentir desconfortável?					
14. De repente tentou passar a mão em você (na perna, pescoço, bunda ou peito)?					
15. Tentou de repente agarrar você ou forçar a ter relação sexual contra a sua vontade e você pediu para parar, gritou ou lutou para fugir?					
16. Ofereceu promoções, dinheiro ou tratamento especial se você aceitasse ter um caso com ele?					
17. Fez você sentir que era necessário aceitar convites sexuais ou convites para sair para poder ser bem tratada no trabalho?					
18. Fez você sentir medo de ser mal tratada caso não aceitasse fazer sexo com ele?					
19. Tratou você mal por se recusar a ter uma relação sexual?					

20. Alguma vez você já foi assediada sexualmente?					
---	--	--	--	--	--

Outro ato que você considere assédio sexual que não está na lista acima aconteceu com você?

Se algo acima aconteceu com você, quantas pessoas cometeram o ato?

uma duas três ou mais

Contou para alguém?

sim não

Qual sexo da pessoa?

homem mulher os dois.

Os atos tiveram alguma consequência em sua vida ou saúde?

sim não

Qual?

ANEXO 2

Escala de sintomas Transtorno de Estresse Pós-Traumático

Por favor, responda as seguintes questões. Abaixo há uma lista de problemas que as pessoas às vezes têm após experienciarem eventos perturbadores. Avalie cada problema, analisando se aconteceram após o evento perturbador que você experienciou. Leia cuidadosamente cada questão e marque com um X o item que mais apropriadamente descreve quantas vezes este problema incomodou você no mês passado.

Com que frequência isto aconteceu no último mês?	Nunca ou apenas uma vez	Uma vez por semana ou menos. De vez em quando.	De 2 a 4 vezes por semana. Frequentemente	5 ou mais vezes por semana. Quase sempre.
1. Teve pensamentos ou imagens perturbadoras vindo à mente sobre o evento traumático sem que você quisesse.				
2. Teve sonhos ruins ou pesadelos sobre o acontecimento traumático.				
3. Reviveu o acontecimento traumático agindo ou sentindo como se estivesse acontecendo de novo.				
4. Se sentiu mal quando lembrou do acontecimento traumático (por exemplo: medo, raiva, tristeza, culpa).				
5. Experienciou reações físicas quando se lembrou do acontecimento traumático (por exemplo: começou a suar e o coração começou a bater mais forte).				

6. Tentou não pensar sobre o evento traumático, falar sobre ele ou ter sentimentos.				
7. Tentou evitar atividades, pessoas ou lugares que lembrassem o acontecimento traumático.				
8. Não foi capaz de lembrar uma parte importante do evento traumático.				
9. Passou a ter menos interesse ou diminuiu a frequência de participação em atividades que você fazia e eram importantes.				
10. Sentiu-se distante ou cortou relações com pessoas à sua volta.				
11. Sentiu-se emocionalmente paralisada (por exemplo: incapaz de chorar ou de ter sentimentos amorosos).				
12. Sentiu como se seus planos futuros ou esperanças nunca fossem se realizar.				
13. Teve problemas em começar a dormir, em acordar muitas vezes na noite ou acordar muito cedo.				
14. Ficou irritada ou teve picos de raiva.				
15. Teve problemas de concentração (por exemplo: ficou aérea em conversas, não				

conseguiu acompanhar a história de um filme ou teve dificuldades para lembrar de algo que leu.				
16. Ficou ultra alerta (por exemplo: checando quem estava à sua volta, olhando para trás).				
17. Ficou nervosa e se assuntando com qualquer coisa (por exemplo: quando alguém chegou por trás de você).				

APÊNDICES

APÊNDICE 1

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Projeto: Assédio sexual e suas consequências psicológicas em trabalhadoras.

Graduando: Wesley do Nascimento Silva.

Orientador: Prof. Dr. Alex Andrade Mesquita.

A pesquisa que você está sendo convidada a participar tem o nome: Assédio sexual e suas consequências psicológicas em trabalhadoras, sob responsabilidade do pesquisador Prof. Dr. Alex Andrade Mesquita e do aluno de psicologia da UFMA Wesley do Nascimento Silva. O trabalho tem como objetivo promover um levantamento do assédio sexual em trabalhadoras do varejo e de uma empresa de saneamento de São Luís-MA. Você está sendo convidada por trabalhar em um local decidido aleatoriamente pelos pesquisadores para pesquisa. Você tem a liberdade de recusar-se a participar ou retirar sua autorização a qualquer momento, e em qualquer fase da pesquisa, e isso não trará nenhuma penalidade ou prejuízo para você. Não haverá nenhum custo para participar desta pesquisa bem como qualquer remuneração ou gratificação por parte de qualquer pessoa envolvida na pesquisa. Caso você, participante, sofra algum dano decorrente dessa pesquisa, os pesquisadores garantem indenizá-la por qualquer gasto ou prejuízo.

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos da Universidade Federal do Maranhão. Na sua participação, você deverá fazer uma tarefa que consistem no preenchimento de dois questionários, fazendo um X nas respostas que melhor descreverem situações já vividas por você.

Caso você se sinta constrangida, você poderá responder somente as perguntas que se sentir confortável e terá plena liberdade de não responder àquelas que se sentir constrangida. Durante a sua participação e mesmo depois de encerrada ou interrompida a pesquisa, você tem o direito de obter auxílio do pesquisador a qualquer momento. Se houver alguma consequência causada pela pesquisa, você pode entrar em contato com a direção da instituição, que entrará em contato com o pesquisador para receber as orientações adequadas sobre o que fazer.

Os resultados deste estudo podem contribuir para o desenvolvimento do conhecimento atual sobre a temática em questão, fornecendo elementos práticos para avanços em intervenções no contexto organizacional, melhorando a saúde dos indivíduos no ambiente de trabalho. O pesquisador ficará à disposição para eventuais esclarecimentos durante e após a sua participação.

As informações obtidas para esta pesquisa serão totalmente confidenciais. Asseguramos o total sigilo sobre sua participação. Em nenhum momento você será identificada. Os dados coletados serão utilizados unicamente para fins acadêmicos, podendo ser apresentadas em congressos, publicações ou outra forma de divulgação nacional ou internacional. As folhas de respostas e os arquivos gravados ficarão guardados em local seguro por cinco anos e, depois desse tempo, serão picotados antes de descartados ou apagados.

Eu _____ RG _____
declaro que li as informações acima sobre a pesquisa, e que me sinto perfeitamente esclarecida sobre o conteúdo da mesma.

São Luís, ____/____/____.

Participante da pesquisa

Wesley do Nascimento Silva
Graduando – COPSI/UFMA
Email: wesley001@live.com
(98) 98849-3732

Prof. Dr. Alex Andrade Mesquita
DEPSI/UFMA
Email: alexmesquita@gmail.com
(98) 99114-7588

APÊNDICE 2

QUALIFICAÇÃO DO DECLARANTE

Eu,, RG, abaixo assinado, li e/ou ouvi e entendi as informações acima e estou ciente para que serve a pesquisa e a que serei submetida. Eu entendi que sou livre para interromper a minha participação a qualquer momento e isso não trará nenhum prejuízo na minha relação com o pesquisador ou com a instituição, ou seja, não sofrerei nenhuma penalidade ou terei qualquer prejuízo. Sei que o meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro pela minha participação nesta pesquisa. Tendo lido e recebido explicações e entendido o que está escrito acima aceito participar voluntariamente dessa pesquisa. O pesquisador me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo seres humanos do Hospital Universitário da Universidade Federal do Maranhão.

São Luís, de _____ 20__.

Assinatura.

Autorizo a gravação da entrevista realizada comigo e a divulgação dos seus registros, desde que meu nome não seja identificado. Autorizo, também, a divulgação dos resultados de minha entrevista no meio científico, em forma de publicações e apresentações profissionais em eventos científicos nacionais e internacionais.

SIM () NÃO ()

São Luís, _____ de 20__.

Assinatura

O CEP/UFMA funciona na Avenida dos Portugueses s/n, Campus Universitário do Bacanga, Prédio do CEB Velho, PPG, Bloco C Sala 07.

E-mail para correspondência: cepufma@ufma.br

Telefone: (98) 3272-8708

APÊNDICE 3

ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1) Relate uma situação na qual você se sentiu sexualmente assediada.
- 2) Quem a realizou?
- 3) Por quanto tempo aconteceu?
- 4) Onde foi feito ou onde costumeiramente era feito?
- 5) O que você fez depois do ocorrido?
- 6) O que sentiu ou pensou?
- 7) Afetou a sua saúde ou vida? Como?
- 8) Alguém viu ou sabia? Este alguém fez algo?

APÊNDICE 4

ENTREVISTAS TRANSCRITAS**Entrevistada A – CARMEM (nome fictício)****1) Relate uma situação na qual você se sentiu assediada.**

Uma das primeiras situações foi quando eu fui com um vestido longo pra loja. Aí eu fui pro banheiro me trocar, aí a pessoa falou assim: “Nossa, como esse vestido está bonito em você, mas imagina sem! É uma situação desconfortável! Tipo assim, na hora a gente leva na brincadeira, a gente nunca quer levar na maldade, né? Eu deixei pra lá, mas essa não foi a única vez. Eu até parei de ir de vestido longo, e não era nem apertado.

2) Quem a realizou?

Foi um dos funcionários que falava essas coisas.

3) Por quanto tempo aconteceu?

Aconteceu por um ano e meio. Ele era um vendedor.

4) Onde foi feito ou onde costumeiramente era feito?

No estoque. Quando eu ia repor as mercadorias, acontecia.

5) O que você fez?

Olha, foi bem complicado. Além de conversar com a minha mãe sobre o que tava acontecendo... Eu pensei em acionar a polícia porque eu já estava em uma situação desconfortável, e como o meu patrão viaja muito pro exterior, e não tem como a gente ter muita comunicação com ele, eu tive que falar com a minha gerente... E eu falei da seguinte forma: “Ou ele, ou eu, pois não está dando pra eu ficar... Estou me sentindo muito mal, é uma situação muito delicada...” Depois de algum tempo ela foi entender o que estava acontecendo e ele saiu. Ele foi demitido.

6) O que sentiu ou pensou?

A gente se sente muito desconfortável! Parece que a gente está sendo sempre ali observada, como se fosse um objeto, uma coisa que estivesse à venda. É muito ruim essa situação... A pessoa fica te observando e tu não sabe o que falar. Você tenta se distanciar, mas sabendo que uma hora vai acontecer de vocês se esbarrarem.

7) Afetou sua saúde ou vida? Como?

Sim... Eu estava parando de comer, só pensando assim... Porque a gente fica com muita raiva. Porque a gente, ao mesmo tempo que fica querendo recorrer à medidas protetivas, a gente fica com medo da pessoa lá fora querer fazer alguma coisa. A gente não sabe! Eu moro longe daqui, a gente já sai tarde do serviço, o caminho não tem polícia... A gente fica numa situação bem complicada!

8) Alguém viu ou sabia? Este alguém fez algo?

Só uma amiga minha que presenciou o ato, só pra confirmar, pois eu já havia comunicado pra ela desde o início quando ele começou a falar que queria me ver sem o vestido. Eu já havia comentado com ela depois. Ninguém fala de cara o que tá acontecendo, demora um tempo... Não pelo fato da gente estar gostando, e sim pelo constrangimento, pelo modo como a pessoa vai achar que a gente está agindo naquela situação. Porque é uma situação muito desconfortável, a gente fica se sentindo praticamente um objeto, um lixo, como se a gente estivesse sendo leiloada, não tivesse o nosso valor, apesar da gente não estar querendo. Ele também tentou fazer isso com essa minha amiga antes de eu comunicar ela, ele também tentou assediar ela da mesma maneira... Mas ela como tinha um marido, ele deixou assim de fazer, mas como eu sou solteira ele continuou...

ENTREVISTADA B – JOANA (Nome fictício)**1) Relate uma situação na qual você se sentiu assediada.**

Foi quando ele falou pra mim que antes de ele sair da empresa ele iria me comer.

2) Quem a realizou?

Era o gerente da empresa.

3) Por quanto tempo aconteceu?

Isso aconteceu por mais ou menos um ano. Ele sempre tinha essas brincadeiras idiotas. Ele sempre fazia isso com outras meninas, e elas também reclamavam.

4) Onde foi feito ou onde costumeiramente era feito?

Isso era feito no meu local de trabalho, no meu setor, que era o de tecnologia.

5) O que você fez?

Eu falei pra ele que era pra ele me respeitar enquanto funcionária, e ele enquanto gestor... E ele sorria, aquele sorriso cínico! Só ficava sorrindo...

6) O que sentiu ou pensou?

Eu me sentia um lixo. Praticamente eu me sentia submissa àquilo... Eu ficava com medo de ele ficar com raiva, e querer se vingar... Me demitir.

7) Afetou a sua vida ou saúde? Como?

Por um tempo sim. Eu tinha medo do que ele pudesse vir a fazer, até quando ele saiu da empresa e passou. Ele já veio de outra empresa transferido pra cá, então aqui na empresa ele passou mais ou menos uns três a quatro anos. Esse era um comportamento dos homens no geral, principalmente os mais antigos da empresa, e eles também tinham essas idiotices... Ficavam dizendo que a gente era gostosa... Que queria pegar a gente e tal, que iam fazer a gente feliz... Mas o gerente era o pior!

8) Alguém viu ou sabia?

Eu tinha uma supervisora, e eu contei pra ela. contei pro meu chefe de fora também. Esse chefe foi quem fez a ponte, ajudou, pra que ele pudesse sair. Ele não saiu diretamente por conta desses comportamentos, mas as pessoas acima sabiam desse comportamento dele.

ENTREVISTADA C – ANA (Nome fictício)**1) Relate uma situação na qual você se sentiu assediada.**

Me senti assediada algumas vezes na empresa em que trabalho. A maior parte das situações constrangedoras que acontecem aqui na loja é por conta dos clientes, que confundem as coisas. Não dá pra ser muito simpática com alguns, porque aí eles já acham que a gente tá dando alguma abertura. Entre os funcionários, acontecia com o antigo gerente da loja onde trabalho, ele ficava me olhando muito estranho... E ficava me oferecendo caronas pra voltar pra casa, eu sempre evitava, falava que ia com as meninas. Ele insistia muito, e só fazia isso comigo. Eu ficava com receio assim de ficar contando pras meninas, até porque eu era novata... Isso acontecia assim que eu cheguei. Até que teve um dia em que eu estava no estoque e ele fechou a porta e me segurou contra a parede. Eu disse bem alto pra ele me soltar, e ele me soltou... Falei pra ele não fazer mais aquilo. Eu tava confiante porque tinham várias pessoas na frente da loja, então poderiam escutar. Ele me soltou e não fez mais... Continuou com os olhares estranhos e me convidando pra ir pros lugares, mas deu pra conviver.

2) Quem a realizou?

Era o gerente.

3) Por quanto tempo aconteceu?

Isso acontece por 2 meses. Esses olhares e esses convites... E o surto que aquele louco deu no estoque. E eu na época tinha namorado... Eu até disse na entrevista de admissão isso, mas mesmo assim ele vinha com essas atitudes anti-profissionais.

4) Onde foi feito ou onde costumeiramente era feito?

Acontecia em qualquer lugar da loja.

5) O que você fez?

Foi o que eu disse, eu deixei bem claro que não queria saber de nada. Eu conversei com outras duas meninas, e elas me disseram que ele não costumava fazer isso.

6) O que sentiu ou pensou?

Eu pensava se eu estava fazendo alguma coisa errada, se estava dando liberdade pra aquilo. Depois eu comecei a achar que ele que era um maníaco, sei lá... Mas depois que eu conversei com as meninas e elas me falaram que isso nunca aconteceu com elas, eu achei que ele só

estava apaixonado mesmo, mas isso não é forma, né? A gente se sente mal, como um objeto que pode ser tomado de qualquer jeito.

7) Afetou a sua vida ou saúde? Como?

Sim, eu estava ficando muito mal. Lembro que teve dia no final do expediente que eu sentia até um mal estar, nervosismo... Eu ficava receosa, eu não sabia mesmo o que podia acontecer... Tu sabe né? A volta pra casa no Centro é perigosa, os lugares são escuros, as paradas não são lá essas coisas. E assim, a gente nunca sabe quem são as pessoas... Ficava com medo de ele fazer alguma coisa comigo... E eu precisava muito do emprego, entende? Não dava pra chutar o balde e sair. Depois de um tempo foi melhorando muito, mas teve um tempo que foi complicado.

8) Alguém viu ou sabia? Este alguém fez algo?

Sim, uma outra vendedora. Conteí o que aconteceu e ela me disse que isso não era muito comum, porque ele era muito respeitador e profissional. Não foi preciso contar pra alguém superior. Ele saiu da empresa porque se mudou e foi pra outra empresa, mas ele era muito bom no que fazia, todo mundo gostava dele, era gente boa. Mas tinha isso.