

**“Submeta-se a Mim ou Vou Te Cercar, Vou Te Cercear, Vou Te Violentar”:
Considerações sobre Assédio Sexual no Trabalho e Direcionamentos para Pesquisas**

MARCELO AUGUSTO FINAZZI SANTOS
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

MARCUS VINICIUS SOARES SIQUEIRA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

MARIANA CAROLINA BARBOSA RÊGO
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

“SUBMETA-SE A MIM OU VOU TE CERCAR, VOU TE CERCEAR, VOU TE VIOLENTAR”: CONSIDERAÇÕES SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E DIRECIONAMENTOS PARA PESQUISAS

Introdução

O objetivo deste trabalho é apresentar elementos conceituais teóricos sobre o fenômeno do assédio sexual relacionado ao contexto do trabalho, articulando os princípios sociológicos que trouxeram o fenômeno à tona, nos anos 1970, às bases conceituais que se estabeleceram ao longo das últimas quatro décadas de estudos. A partir dessa discussão, problematiza-se proposta de agenda temática com futuros tópicos para pesquisas. Para tanto, optou-se por fazer um apanhado abrangente de literatura relacionada a teoria e pesquisa no campo com foco nos artigos clássicos publicados entre os anos 1970/1990, considerando que se trata de postulados basilares que perduram como referenciais até hoje.

Strey (2001, p. 62) reflete que “a subjugação das mulheres, incluindo a violência em muitas formas, é tão comum em nossas sociedades e está tão profundamente enraizada em muitas tradições culturais e religiosas que não consegue ser amplamente aceita como uma questão de direitos humanos”. Watts e Zimmerman (2002) esclarecem, assim, que a violência contra mulheres é um fenômeno universal e subnotificado, incluindo assédio sexual, estupro, tráfico e escravidão sexual, exploração no trabalho, infanticídio feminino, aborto seletivo de meninas. Oliveira (2007, p. 456) declara que a violência sexual “(...) é uma demonstração extrema de poder do homem sobre as mulheres, na subjugação do seu corpo, tornado objeto, e da sua autonomia como sujeito”.

Pesquisa coordenada pela Organização Mundial de Saúde demonstra que, em certos países, incluindo o Brasil, uma em cada quatro mulheres sofre agressão sexual de seus parceiros e um terço das adolescentes reporta a primeira experiência sexual como forçada (JEWKES; SEN; GARCIA-MORENO, 2002). Cerqueira e Coelho (2014) destacam que, no mínimo, meio milhão de casos de estupros ou tentativas ocorrem anualmente no Brasil, enquanto as autoridades de segurança pública são notificadas em apenas dez por cento desse total. Já Magley et al. (1999) avaliam que em torno de metade das mulheres vivenciam comportamentos ofensivos ou inapropriados de natureza sexual no trabalho ou na escola, o que evidencia, para Nadler e Stockdale (2012), o emprego do sexo como mecanismo simbólico de reforço às relações sociais constituídas no primado da disparidade entre homens e mulheres.

Expressar interesse por uma mulher, em países latinos, destaca Diniz (2011), é visto como prova de afirmação da masculinidade, o que legitima simbólica e culturalmente investidas, por vezes agressivas, de cunho sexual dirigidas por homens sobre mulheres. A lúcida análise do pensador pernambucano Gilberto Freyre sobre o *ethos* que se estabeleceu nas relações de gênero no Brasil, por quatro séculos a fio (da chegada dos portugueses ao início do século XX) – o que não se pode ignorar quando se enxerga a realidade contemporânea –, demonstra que qualquer análise sobre assédio sexual precisa tomar em consideração a realidade local, como a brasileira, haja vista que é algo que versa sobre uma marca cultural com raízes profundas na história e que diz respeito às estruturas patriarcais de poder (HIGA, 2016) e ao imaginário de dominação masculina e subordinação feminina (BOURDIEU, 2011; DIAS, 2008):

À exploração da mulher pelo homem, característica de outros tipos de sociedade ou organização social, mas notadamente do tipo patriarcado-agrário – tal como o que dominou longo tempo no Brasil – convém a extrema especialização ou diferenciação dos sexos. Por essa diferenciação exagerada, se justifica o chamado

padrão duplo de moralidade, dando ao homem todas as liberdades de gozo físico do amor e limitando o da mulher a ir para a cama com o marido, toda a santa noite que ele estiver disposto a procriar. Gozo acompanhado da obrigação, para a mulher, de conceber, parir, ter filho, criar menino. (FREYRE, 1961, v. 1, p. 93).

As múltiplas formas de manifestação de violência sexual contra as mulheres não é algo banal, a ponto de ser necessário, em certas ocasiões, a reserva de espaços específicos no transporte público, como em trens e metrô, para uso exclusivo de mulheres, como forma de prevenir abusos em ambientes confinados, como aponta a realidade cotidiana descrita em matéria jornalística subscrita por Diógenes (2017). Gendron (1994) observa que uma manifestação de violência contra as mulheres raramente é isolada e, por esse motivo, temos que as “organizações”, na qualidade de microcosmo social, não poderiam estar incólumes ao problema.

De acordo com Kane-Urrabazo (2007), a *U.S. Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), agência governamental norte-americana responsável por assegurar a igualdade de oportunidade entre as pessoas no local de trabalho, recebe em torno de quinze mil denúncias anuais de assédio sexual no trabalho. Não se localizou qualquer estatística oficial de incidência no Brasil, existindo tão-somente estimativas. De qualquer forma, sabe-se que se trata de problema universal, que aflige trabalhadores em organizações de todos os cantos, principalmente, mulheres (ZUGELDER; CHAMPAGNE; MAURER, 2006; McDONALD; CHARLESWORTH; GRAHAM, 2015).

Em linhas gerais, a EEOC (2009) estabelece que ocorre assédio sexual no trabalho quando há vantagens sexuais indesejadas, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais e físicas de natureza sexual que afetam, implícita ou explicitamente, a relação de emprego, interferem no desempenho de trabalho ou criam um ambiente laboral hostil, intimidador ou ofensivo. O assédio pode se dar em uma variedade de circunstâncias, incluindo, dentre outras, as seguintes: a conduta sexual do assediador é vista como indesejável por parte da parte pessoa agredida; os homens e as mulheres podem ser assediadores ou vítimas; o assediador pode ser o supervisor da vítima, um representante do empregador, um supervisor de outra área, um colega de trabalho e, até mesmo, um não empregado; a vítima não é apenas a pessoa diretamente assediada, mas qualquer um que seja afetado pela conduta indesejada; o assédio pode estar configurado mesmo quando não ocorre o prejuízo econômico ou o desligamento da vítima.

Quando se observa a realidade brasileira, Diniz (2014) cita que, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em torno de metade das mulheres economicamente ativas sofram um episódio de assédio sexual durante sua vida laboral. A pesquisadora observa, ademais, que estudo conduzido pela Fundação Perseu Abramo, em 2001, evidenciou que 11% das mulheres brasileiras relataram episódios de assédio sexual no trabalho. Cabe destacar que a realidade social, econômica, cultura e histórica do Brasil possui peculiaridades que o diferem de outras culturas, pois, como observa Freyre (2005), trata-se de país conservador em termos de costumes e envolto numa forte tradição patriarcal.

A primeira seção introduz um breve panorama sobre o contexto social de militância feminina que dará visibilidade social e legitimação acadêmica para os estudos sobre assédio sexual. Dedicam-se as segundas e terceiras seções, por sua vez, à apresentação dos quadros social e teórico sobre assédio sexual no trabalho, os quais vão se desenvolver principalmente entre os anos 1980-90 – a chamada “época de ouro” das pesquisas –, motivo pelo qual as publicações empregadas são, em sua maioria, dessa época. Na quarta seção, conclusiva, realizam-se reflexões sobre os primados epistêmicos sobre os quais os estudos têm se desenvolvido nos últimos 40 anos, indicando, por fim, direcionamentos e agenda de pesquisas em favor do desenvolvimento do campo, a partir de lacunas identificadas.

O assédio sexual em evidência: a militância liberal feminina e o contexto sociocultural dos anos 1970

Durante muito tempo se escamoteou o assédio sexual praticado contra mulheres no trabalho. Não se trata, nesse sentido, de um fenômeno contemporâneo, mas de uma violência antiga, porém, com uma história curta enquanto problema digno de preocupação social (FITZGERALD; GELFAND; DRASGOW, 1995). Seria apenas em meado dos anos 1970, em decorrência do contexto da militância feminista norte-americana e da ampliação de oportunidades às mulheres no mercado de trabalho, que processos judiciais contra empresas lançariam luz sobre o que acontecia no subterrâneo das organizações. Até então os episódios eram tratados como desvios pontuais, mantidos em sigilo, para não gerar escândalos ou repercussões negativas, enquanto a vítima rebelde se expunha a toda sorte de retaliações, ao passo que o destino reservava ao agressor, quando muito, a transferência de setor.

A consolidação o assédio sexual no trabalho como objeto digno de preocupação social e relevância acadêmica viria a ocorrer efetivamente nos anos 1990, a partir de debates que se estabelecem em âmbito da sociedade norte-americana. É preciso, porém, voltar no tempo para compreender-se o caminho trilhado até esse ponto. Para reconstituir esse caminho, apresenta-se, abaixo, quadro de referências elaborado a partir do trabalho de Clinton (1990), com resumo de obras acadêmicas e não acadêmicas que seriam cruciais, na década de 1970, para visibilizar o assédio sexual enquanto problema recorrente às mulheres em âmbito organizacional, porém, que se mantinha marginalizado e oculto, além de instigar debates e impulsionar todo um campo de pesquisas nas décadas seguintes (Quadro 1).

É preciso ter em mente, elucida Clinton (1990), que a década de 1970 representa uma forte mudança de mentalidade social, com o crescimento de ações afirmativas em favor de grupos minoritários e mulheres, os quais ingressam no mercado de trabalho em grandes contingentes. Esse processo, associado à intensificação do movimento feminista, desloca os debates para assuntos afetos à sexualidade feminina e ao questionamento de práticas e comportamentos condenáveis, porém, tolerados até então, incluindo agressões sexuais vivenciadas no ambiente profissional, sob a militância de grupos como *National Organization for Women*, *Women Organized Against Sexual Harassment* e *Working Women's Institute*.

Como recorda Gutek (1993), trabalhos publicados na imprensa nos anos 1970 foram fundamentais para conferir publicidade e familiarizar o grande público com a problemática. Em um desses trabalhos, em especial, de 1976, considerado pioneiro, realizou-se pesquisa perante os leitores, em que aproximadamente 90% dos respondentes reportaram episódios de assédio sexual no trabalho (SAFRAN, 1976). Em outra oportunidade, em 1978, relatam-se episódios de assédio praticado por professores em desfavor de alunas na Yale University. De acordo com Nelson (1978, p. 8), “sexual harassment exists at Yale, as at other universities, and it is a problem that Yale must address to the satisfaction of its students”. A autora pontua, em tom de indignação, que a universidade fazia questão de ignorar a extensão do problema, deixando de tomar as providências cabíveis perante os casos que vinham à tona com mais e mais frequência.

Quadro 1 – Movimento de visibilidade ao assédio sexual no trabalho: obras de referências nos anos 1970

Publicação (por ordem de antiguidade)	Importância do trabalho
Korda, M. Male chauvinism: how it works . New York: Random House, 1973.	Discorre sobre os efeitos adversos da liberação decorrente dos movimentos feministas relacionados ao assédio sexual indesejado no ambiente de trabalho. Conta-se que se trata de problema recorrente, no entanto, as mulheres não sabem como reagir.
Bernstein, P. Sexual harassment on the job. Harper's Bazaar , n. 51, p. 12, ago.1976. (revista não acadêmica)	Sugestiona que vestir-se com decoro e agir de modo profissional poderia evitar o assédio sexual, deslocando para a vítima a culpa pela agressão. Essa posição sexista e polêmica, no entanto,

	ampliaria os debates e geraria a reação de outros escritores, que, além de contestá-la, denunciavam que o assédio sujeitava as mulheres a problemas físicos e psicológicos.
Quinn, R. E. Coping with the cupid: the formation, impact, and management of romantic relations in organizations. Administrative Science Quarterly , v. 22, p. 30-45, 1977.	O artigo, publicado em um periódico acadêmico de ponta, traz alta visibilidade para a questão das interações sexuais no trabalho e acaba apontando, indiretamente, para o problema do assédio sexual, ao evidenciar que 74% das relações amorosas entre colegas envolvia um homem em posição hierárquica superior, com 48% de secretárias e 28% de mulheres em outras posições subalternas. O autor agrupou os motivos para os relacionamentos em três categorias, nesta ordem de recorrência: gratificação do ego (94% das mulheres descritas como atraentes), amor verdadeiro e vantagens no emprego. De destaque, a constatação empírica de que a obtenção de “vantagens” no emprego (exploração da sensualidade), em sentido utilitário, aparece como motivo para romance por parte de mulheres, com um terço do total de relacionamentos resultando em problemas organizacionais sérios.
Goodman, J. Women work: sexual demands on the job. The Civil Liberties Review , v. 4, p. 55-58, 1978.	Realiza ponderações sobre a inter-relação entre sexo e trabalho enquanto prática antiga. A escritora feminista Louisa May Alcott já denunciara, há mais de cem anos, episódios de assédio sexual, o que a teria levado a deixar o emprego.
Farley, L. Sexual shakedown : the sexual harassment of women on the job. New York: McGraw-Hill, 1978.	Elabora tese de que o assédio sexual é empregado como meio de coerção e discriminação contra as mulheres, para mantê-las apartadas e “na linha”, em guetos femininos, sob a subordinação econômica e emocional do homem. Piadas, sátiras e exposição da mulher ao ridículo são táticas empregadas para reforçar o papel subalterno feminino no trabalho e, dessa forma, enquanto ser inferior, passível de comutar-se em objeto sexual; denuncia que associações de classe (sindicatos) são dominadas por homens, motivo pelo qual toleram práticas discriminatórias.
Shrocki, M. Sexual pressure on the job. McCall's , n. 105, p. 43, mar.1978. (revista não acadêmica)	A tradicional revista de variedades dedicada às mulheres norte-americanas solicita doações para o <i>New York's Working Women Union Institute</i> e o <i>Boston's Alliance Against Sexual Coercion</i> , com intuito de financiar as lutas contra o assédio sexual, da mesma forma que encoraja as mulheres a buscarem assistência em associações similares, casos sejam expostas à agressão.
Faier, J. The working woman's 7 biggest problems and how to solve them. 1. Sexual Harassment on the job. Harper's Bazaar , p. 90-95, ago.1979. (revista não acadêmica)	Considera-se o assédio sexual como o problema número um enfrentado pelas mulheres no trabalho; reporta-se, com base em matéria publicada na revista <i>Business Week</i> , que grupos feministas elegeram o assédio sexual como a nova maior área de litígio contra empresas, em artigo sob o título “ <i>Sexual harassment lands companies in court</i> ”; informa que o <i>New York City's Working Women's Institute</i> estava estimulando vítima de assédio a buscarem ajuda, o que teria resultado em demanda por aconselhamento por parte de milhares de mulheres.
Crull, P. The impact of sexual harassment on the job : a profile of the experiences of 92 women. New York: Working Women United Institute, 1979.	Uma das primeiras pesquisas empíricas sobre assédio sexual indicou que mais de 50% das mulheres foram tocadas fisicamente de forma imprópria, enquanto 39% se referiram a toques em partes sexuais do corpo, com 79% dos homens agressores em posição hierárquica superior, com média de idade 14 anos a mais do que as mulheres. Somente um terço das mulheres denunciaram a agressão ao sindicato, um advogado ou associação de direitos humanos. Em 49% dos casos denunciados, nada mudou, enquanto em outros 25% a situação piorou. Somente em 9% a agressão cessaria por completo. A maioria das mulheres relataram redução de desempenho laboral, estresse emocional e/ou reações físicas adversas.
Gutek, B. A.; Nakamura, C. Sexuality and the workplace. Basic Applied Social Psychology , v. 1, n. 3, p. 255-264, 1980.	Entre o rol das pesquisas empíricas pioneiras sobre sexualidade, trabalho e assédio sexual, relata estudo conduzido em 1978, em Los Angeles. Quase metade dos entrevistados informou ter passado por experiências de natureza sexual no emprego atual, dos quais 11% das mulheres e 6% dos homens alegam ter recebido uma proposta para atividade sexual quando no trabalho.
United States Merit Systems Protection Board. Sexual harassment in the federal workplace is it a problem? Washington: USMSPB, 1981.	Refere-se à mais antiga investigação empírica sobre o assédio sexual no trabalho que se tem conhecimento, conduzida pela <i>Working Women United</i> em 1975, perante 155 mulheres, entre as

quais 70% relataram experiências indesejadas ou ofensivas de ordem sexual no trabalho.
--

Fonte: baseado em Clinton (1990)

Weeks et al. (1986) reconstituem as circunstâncias relacionadas à legitimação do fenômeno enquanto tópico social e avaliam que a expressão “assédio sexual” – utilizada para descrever ofensas sexuais no mundo do trabalho – seria empregada a primeira vez em maio de 1975, por ocasião de uma pesquisa desenvolvida por mulheres na seção *Human Affairs Programs*, na Cornell University. Até então, quando muito, usava-se somente “assédio”, enquanto qualificador generalista, para referir-se àquela modalidade de agressão. Para os autores, seriam três as circunstâncias inter-relacionadas responsáveis por trazer o assédio sexual à arena dos debates públicos: a mídia popular, por conta do clima social favorável aos direitos femininos e à igualdade de gênero, no momento de grande influxo de mulheres ao mercado de trabalho, com maior interação entre homens e mulheres em um contexto de intolerância perante as velhas práticas sexistas; os processos judiciais, que dispararam ao tempo em que se deu visibilidade ao problema e, por conseguinte, causavam prejuízos financeiros às empresas; e as ações de grupos de interesse, que despertaram no grande público a consciência quanto ao problema, como parte de uma estratégia para condená-lo e erradicá-lo.

O impulso definitivo para o campo de estudo viria com o lançamento do livro *Sexual Harassment of Working Women*, em 1979, de autoria da jurista e militante feminista Catharine MacKinnon. Esse livro se tornaria um grande divisor de águas, na medida em que confere o embasamento teórico e jurídico necessário para a criminalização do assédio sexual enquanto modalidade de discriminação de gênero. Em síntese, MacKinnon (1979) realiza uma defesa vigorosa do assédio sexual na qualidade de violência praticada contra mulheres em decorrência de sua condição de mulher, ou seja, enquanto discriminação segregacionista baseada na ideologia de uma suposta superioridade masculina. Formula-se, assim, uma teoria de iniquidade com a finalidade de denunciar o sexismo a partir de referências do feminismo liberal. O livro nasce da percepção de que, embora a sociedade começava a conscientizar-se sobre o fenômeno, tratava-se de problemática nova e os tribunais norte-americanos não estavam convencidos de uma vinculação entre o descumprimento da lei e a discriminação por motivo de sexo.

Os efeitos da visibilidade do assédio sexual no trabalho: as bases conceituais de um campo nascente de pesquisas

Como resultado desse esforço por visibilidade, os anos 1980 prenunciam as bases teóricas e empíricas do campo de estudo nascente. É preciso ter em vista que os estudos vão se desenvolver a partir de uma base epistêmica funcional-positivista, no contexto da Academia norte-americana, principalmente, nas áreas de psicologia organizacional e social. Por essa razão, o campo se estrutura mediante uma abordagem pragmática, cujo refinamento está mais no método, com o emprego de sofisticadas técnicas de análise estatística, do que em teorizações complexas propriamente ditas. Há um problema prático para ser resolvido, o assédio sexual é uma realidade no mundo do trabalho, causa sofrimento para um contingente significativo de mulheres e prejuízos diversos às organizações. Por esse motivo, as pesquisas vão se organizar tendo como norte três questões centrais: o que explica o assédio sexual? Qual sua dinâmica de funcionamento? E, quais as consequências resultantes, com intuito de preveni-lo? (FARLEY, 1978; STOCKDALE, 1996; SCHNEIDER; SWAN; FITZGERALD, 1997).

O entendimento de assédio sexual para MacKinnon (1979), ponto de partida para a compreensão social, jurídica e acadêmica que se estabelece sobre a problemática, assim, refere-se a uma imposição indesejada de requisitos sexuais no contexto de relações desiguais de poder, na condição de um processo de dominância erotizada que se alicerça no poder econômico do homem sobre a relação de trabalho. Em termos comparativos, o poder econômico – enquanto

capacidade de um homem ter o controle sobre o emprego de uma mulher – estaria para o assédio sexual assim como a força física está para o estupro. A autora tipifica as duas amplas modalidades de assédio sexual relacionadas ao trabalho, que se tornariam clássicas. A primeira situação é o assédio do tipo *quid pro quo* (isso por aquilo, em latim), ou assédio por chantagem, em que a pessoa em posição de autoridade requer o favor sexual em troca de algum benefício. Trata-se do assédio sexual típico, descrito como aquele em que um supervisor faz a proposta sexual e, perante a recusa da mulher, inicia-se um processo de retaliação.

A segunda situação estabelecida por MacKinnon (1979), por sua vez, nomeia-se assédio enquanto “condição de trabalho”, ou assédio por preconceito (também nomeado como “ambiente hostil”), em que se sujeita uma mulher a humilhações de ordem sexual, porém, desacompanhada de uma oferta de benefícios. A ofensa decorre tão-somente para delimitar uma desaprovação preconceituosa por motivo de gênero. A agressão sexual, assim, é uma estratégia de intimidação moral, para demarcar a posição sexista de superioridade do homem sobre a mulher. De acordo com Cooper (1981), o grande mérito do trabalho de MacKinnon foi expor a invisibilidade e a indiferença do aparato social e jurídico perante o sexismo com o mesmo vigor que se endereçava quanto à questão do racismo, conclamando o direito das mulheres em receber tratamento equânime em relação aos homens.

Desenvolve-se, então, nos anos 1980, uma perspectiva teórica que se mostraria das mais profícuas nas décadas seguintes, a perspectiva da interferência dos papéis de gênero (no original, *sex-role spillover theory* – SRST). A lógica é a mesma apregoada pelas feministas nos anos anteriores. O sexismo em relação às mulheres faz com que se delineie um estereótipo associado às funções de homens (marido, provedor) e mulheres (mãe, objeto sexual) replicados ao ambiente organizacional. Assim, quando uma mulher ocupa uma função tipicamente masculina ou se insere em um ambiente visto como masculinizado, ocorre uma quebra no ordenamento social e, por esse motivo, o assédio sexual será um dos meios empregados para retaliação, resultando em quadro de ambiente hostil por preconceito de gênero.

A respeito da teoria *sex-role spillover*, em artigo publicado no periódico *Administrative Science Quarterly*, Konrad e Gutek (1986) apresentam os resultados de pesquisa quantitativa conduzida na cidade de Los Angeles, com amostra de 1232 trabalhadores, com intuito de avaliar experiências relacionadas a assédio sexual no trabalho. Os autores identificaram empiricamente que homens em profissões tipicamente masculinas costumam exacerbar, por força de pressões ambientais, os comportamentos considerados viris, o que tende a um quadro de assédio contra mulheres “deslocadas” nessas profissões; da mesma forma, homens em profissões dominadas por mulheres também estão mais propensos a um quadro de assédio sexual contra suas colegas, o que, para os autores, decorreria do fato de os homens enfatizarem a própria masculinidade como forma de afirmação. Em empregos integrados, em que é baixa a expectativa de papéis de gênero, a incidência de assédio sexual tende a ser menor.

Em artigo publicado no tradicional *Human Relations*, a mesma pesquisa em Los Angeles é analisada por Gutek e Cohen (1987) e Gutek, Cohen e Konrad (1990) a partir das implicações dos papéis de gênero no trabalho. As mulheres em empregos tipicamente femininos tendem a ser vistas como “objetos” por homens, ao tempo em que mulheres em empregos masculinos estão deslocadas de seu espaço “natural” (na percepção de homens) e, assim, instigam atração sexual. Exemplos notórios de profissões típicas femininas em que há uma fetichização sexual associada são enfermeiras, secretárias, professoras e empregadas domésticas. Destaque-se, a esse respeito, que tal perspectiva se aproxima conceitualmente da teorização sobre assédio por ambiente hostil – mulheres sofrem assédio como retaliação por sua condição de ser mulher –, que estava em evidência naquela época por força de feministas liberais (como MacKinnon) que lutavam para igualar homens e mulheres em direitos e, assim, se esforçavam para denunciar qualquer indício de prática discriminatória contra mulheres.

Hunt et al. (2010) esclarecem que, na Grã-Bretanha, define-se assédio sexual como a “conduta indesejada (verbal, não verbal ou física de natureza sexual), que tem como propósito ou efeito violar a dignidade dele/dela e/ou criar um ambiente intimidador, hostil, degradante ou ofensivo” (p. 657, tradução livre). Em âmbito acadêmico, a definição clássica é da lavra de Fitzgerald e Magley (1997) e focaliza a percepção subjetiva da vítima a partir de comportamentos indesejados de ordem física, verbal ou mesmo simbólica, preconizando que o fenômeno se relaciona com o conjunto de comportamentos indesejados relacionados ao sexo, percebidos pela parte agredida como ofensivos, excedendo seus recursos e reação e ameaçando o seu bem-estar. Os autores salientam, no entanto, que há muita discordância sobre o que seria uma “definição” adequada para o assédio sexual. Por esse motivo, mostra-se mais relevante compreender o que constitui assédio sexual do que tentar defini-lo. É o que se faz a seguir.

O que constitui assédio sexual: uma tentativa de mapeamento de comportamentos indesejados no ambiente de trabalho

Em meados dos anos 1980, uma equipe de pesquisadoras, sob coordenação das psicólogas Louise Fitzgerald e Sandra Shullman, elaboraria a mais importante escala psicométrica para mensuração e identificação objetiva de assédio sexual relacionado ao trabalho, no âmbito da psicologia social funcionalista norte-americana, o *Sexual Experiences Questionnaire* – SEQ. A primeira versão da escala fora validada em 1985, quando da apresentação de *paper* em congresso da *American Psychological Association*. Após ajustes conceituais importantes, o instrumento é publicado em 1988, tornando-se, doravante, largamente empregado no âmbito de organizações e pesquisas acadêmicas.

Fitzgerald et al. (1988b) desenvolvem a escala após ampla pesquisa realizada com mulheres universitárias. Essas cinco áreas mapeadas pelo instrumento, a partir de um nível crescente de severidade da agressão, são: assédio de gênero (comportamentos sexistas generalizados), comportamento sedutor (propostas de cunho sexual inapropriados e ofensivos, porém, isentos de sanção em caso de recusa da vítima), suborno sexual (pedido de favores sexuais sob promessa de recompensas), coerção sexual (propostas de cunho sexual sob promessa de punição, em caso de recusa) e ataque sexual (imposição sexual grave, com uso de força ou consequências físicas/emocionais severas). Apresenta-se, no Quadro 2, a relação de comportamentos inadequados previstos em referido instrumento por nível de gravidade.

Quadro 2 – Comportamentos inadequados relacionados ao assédio sexual, por nível de gravidade – *Sexual Experiences Questionnaire*

Nível de severidade (Construtos)	Categorias comportamentais	Categorias legais (tipificação clássica de McKinnon)	Comportamentos indesejados
Nível 1: Assédio de gênero [menos intenso, mais comum]	Assédio de gênero	Assédio sexual por ambiente hostil	1.1. Histórias sugestivas ou piadas ofensivas
			1.2. Comentários sexuais grosseiros
			1.3. Comentários sedutores
			1.4. Olhar fixo
			1.5. Exibição, uso ou distribuição de material sexista ou pornográfico
			1.6. Tratamento “diferente” por conta do gênero
			1.7. Comentário sexistas sobre o comportamento das mulheres e as opções de carreira
Nível 2: Sedução	Atenção sexual indesejada		2.1. Discussão indesejada de assuntos pessoais ou sexuais
			2.2. Comportamento sedutor indesejado
			2.3. Atenção sexual indesejada
			2.4. Tentativa de estabelecer um relacionamento sexual, apesar de negativas

			2.5. Proposições [no sentido de propostas para envolvimento sexual]
			2.6. Invasão de privacidade (ligações insistentes, convites para encontros, “visitinhas”)
			2.7. Insinuações sexuais ou difamações
			2.8. Comentários sexuais grosseiros ou ofensivos feitos sobre a respondente para os outros
			2.9. Disseminação de rumores sexuais sobre a respondente
Nível 3: Cooptação			3.1. Cooptação [proposta de recompensa] sutil para cooperação sexual
			3.2. Tentativa explícita de cooptação sexual
			3.3. Oferta de recompensa em troca de favores sexuais
Nível 4: Ameaça			4.1. Retaliações sutis por não ceder sexualmente
			4.2. Retaliações diretas
			4.3. Envolvimento sexual indesejado [pela respondente] por conta de ameaças de retaliação
			4.4. Consequências negativas reais pela falta de cooperação sexual
Nível 5: Imposição sexual	Coerção sexual	Assédio sexual do tipo <i>quid pro quo</i>	5.1. Toques no corpo
[mais intenso, menos comum]			5.2. Tentativa sutil de toques ou carícias indesejadas
			5.3. Tentativa deliberada de toques ou carícias indesejadas
			5.4. Tentativa de estupro
			5.5. Estupro consumado

Fonte: elaborado pelo autor a partir de Fitzgerald et al. (1988b) e Fitzgerald et al. (1997)

O instrumento psicométrico desenvolvido por Fitzgerald e colaboradoras será de importância ímpar para o desenvolvimento teórico e a compreensão que se tem sobre assédio. Saliente-se que referido instrumento procura mapear uma série de comportamentos indesejados de cunho sexual, o que abarca desde comportamentos sexistas e inconvenientes até casos mais graves de agressão, os quais envolvem a proposta de um benefício (ou prejuízo profissional) em troca de sexo, podendo chegar ao extremo da violência sexual explícita (estupro). Em decorrência desses níveis de gradação, a literatura passa a tipificar uma vasta gama de situação impróprias de natureza sexual como “assédio sexual”, de sexismo e tentativas inconvenientes de relacionamento sexual até ocorrências de maior gravidade, como chantagem e estupro.

A realização de ameaças (nível 4) e a imposição sexual (nível 5) constituem situações características típicas de assédio sexual. As retaliações em decorrência de uma negativa, como ameaças de demissão ou estagnação na carreira, chegando à agressão física, nomeia-se como assédio sexual por chantagem (*quid pro quo*). Sexismo (nível 1), tentativa inconveniente de sedução (nível 2) e cooptação da vítima (nível 3), por sua, poderão resultar em um quadro de assédio sexual por ambiente hostil contra o coletivo de mulheres por sua condição de ser mulher, a depender da recorrência e gravidade dos episódios.

Para concluir: o caráter pragmático do campo e direcionamentos para pesquisas

O quadro teórico sobre assédio sexual se desenvolve principalmente no contexto norte-americano, em função da forte militância feminista de vertente liberal que apregoa a necessidade de igualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho e, assim, denunciará sistematicamente, a partir dos anos 1970-80, as práticas seculares de agressão sexual âmbito das organizações como uma manifestação discriminatória contra as mulheres. Durante os anos 1990 ocorre um boom em pesquisas sobre assédio sexual no trabalho, perdurando, contudo, até hoje, a mesma lógica pragmática de ordem funcionalista. É preciso ter em mente que, nos estudos sobre assédio sexual, ocorre um forte deslocamento das discussões sociais e políticas

por motivo de gênero, alicerçado em teorias feministas, nos anos 1970-80, para um enfoque psicológico, a partir do final dos anos 1980.

Em estudo clássico, Fitzgerald (1993) fornece um bom panorama sobre as bases a partir das quais se desenvolve o campo. Meta-análise recente de Quick e McFayden (2017), contudo, evidencia que essas bases permanecem pouco inalteradas, cuja síntese está disponível no Quadro 3. De forma geral, os estudos avaliam a natureza e a prevalência do assédio sexual, concluindo-se que a maioria dos casos não são fisicamente violentos, quanto ao emprego da força, mas se refere à busca intrusiva, indesejada e coerciva de atenção sexual por parte do agressor. Estima-se que metade das mulheres experimentarão alguma forma de assédio sexual ao longo de suas carreiras, de insultos verbais ou gestuais à violência física. Outro foco recorrente se refere às consequências resultantes do assédio, a exemplo de perda do emprego – metade das mulheres assediadas são demitidas ou rebaixadas de cargo –, baixa estima e absenteísmo, insatisfação com o trabalho, deterioração dos relacionamentos interpessoais, danos físicos e psicológicos, como ansiedade, depressão, dor de cabeça, distúrbios de sono, desordens gastrointestinais, perda ou ganho de peso, disfunções sexuais. Ademais, políticas e estratégias para prevenção do assédio aparecem como tópico prioritário.

Quadro 3 – Revisão sobre o conhecimento acumulado em assédio sexual no trabalho

Conhecimento acumulado	
Quem é afetado	<ul style="list-style-type: none"> Embora os estudos tradicionalmente focalizem as atenções para o assédio praticado pelo chefe contra uma mulher branca e em condição de subordinação, sabe-se que o assediador pode ser um colega, subordinado, fornecedor ou mesmo cliente; da mesma forma, mulheres de outros padrões raciais são igualmente afetadas. Mulheres reportam mais episódios de assédio sexual do que homens e têm uma visão mais ampla sobre a gama de episódios tipificáveis como assédio do que homens. Os efeitos negativos do assédio sexual em mulheres envolvem transtornos de humor, desordem alimentar, abuso de álcool e drogas, ansiedade, estresse, esgotamento mental, além de intenções de desligamento do trabalho. Homens tendem a minimizar a importância do assédio sexual contra si em comparação às mulheres (machismo). No entanto, quando há sofrimento, este é potencializado, indicando alto nível de depressão e ansiedade em homens. Gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros tendem a sofrer assédio sexual por duplo motivo – condição de gênero e orientação sexual –, tornando a agressão ainda mais intensa.
Circunstâncias antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> Sub-representação de gênero (proporção de homens e mulheres no trabalho). Contexto do trabalho (proporção entre os gêneros, clima organizacional de tolerância ao assédio); a incivildade no trabalho tem sido reconhecida como importante fator antecedente, por criar um ambiente propício à ocorrência de assédio. Fatores individuais (percepção do empregado sobre a tolerância gerencial ao assédio, idade, gênero, percepção de expectativas de gênero, experiências pretéritas com assédio, atitude do empregado).
Quais são as ramificações?	<ul style="list-style-type: none"> Foco nas consequências decorrentes de um episódio de assédio sexual. Assédio apontado como uma das mais prejudiciais barreiras ao sucesso e à satisfação da mulher no trabalho. Efeitos sobre as pessoas assediadas: estresse pós-traumático e desordem mental (principalmente depressão), infelicidade, raiva e desilusão com a vida, alcoolismo e toxicodependência; insatisfação com o trabalho, redução da produtividade, desligamento precoce; prejuízos à vida pessoal e relacionamentos afetivos. Efeitos nas organizações: custos elevados com distúrbios psicológicos em empregados, absenteísmo, rotatividade, adoecimento, prejuízos à imagem.
Instrumentos efetivos para reduzir o assédio sexual	<p>Instrumentos primários para redução do assédio sexual: estabelecimento de regulações e políticas organizacionais (códigos de conduta) associados a treinamentos sobre essas regras:</p> <ul style="list-style-type: none"> regras claras proibindo o assédio sexual; disponibilização de protocolos de conduta perante o assédio; educação de empregados; apoio institucional às vítimas; demissão de assediadores. <p>Evidências indicam que a adoção de políticas preventivas e programas de treinamento tendem a coibir episódios de assédio sexual.</p> <p>O que incluir nos treinamentos: cenários, experiências e motivações relacionadas ao assédio sexual; o que constitui assédio sexual; reflexões sobre a necessidade de reportar-se um episódio de assédio e os motivos de silêncio; como reagir; como identificar e agir perante o assédio a um colega.</p> <p>O sucesso da prevenção depende de uma mudança mais ampla na cultura organizacional de intolerância às violências no trabalho (revisão nas dinâmicas de poder hierárquico e menor concentração de poder individual; prevenção ao abuso de poder; redes de proteção organizacional e interpessoal).</p>

Fonte: elaborado a partir de Quick e McFayden (2017)

Em suma, o estado da arte evidencia que as discussões procuram concatenar relações de causa e efeito relacionadas ao fenômeno, ou seja, a sua dinâmica interna apartada da dinâmica sociocultural exterior. Na verdade, as origens, enquanto “causa”, perdura como o grande ponto de interrogação, na medida em que os estudos se concentram, em regra, nos “efeitos”. Avalia-se, ademais, a epidemiologia, as características dos assediadores e as medidas de prevenção e reação. O campo de pesquisas sobre assédio sexual no trabalho, então, vai consolidar-se se distanciando de discussões sociológicas ou filosóficas, de cunho político, ao contrário dos estudos de gênero, que incorporam conceituações e distinções teóricas e epistêmicas de peso, em regra, para confrontar e questionar a ordem social vigente em favor de uma causa. Confronta-se e questiona-se a estrutura para mudar a realidade.

Essa riqueza inexistente nas construções teóricas sobre assédio sexual, que seria passível de análise a partir de um panorama filosófico e sociológico mais amplo, tornando-se objeto de “domínio” da psicologia funcionalista. No caso do assédio sexual, contudo, a realidade e a estrutura estão postas. O assédio sexual, superada a fase inicial em que estava intimamente relacionado às lutas do feminismo liberal norte-americano, torna-se um fenômeno de estudo autônomo no campo, dissociado, em boa medida, de qualquer estrutura social mais ampla que lhe seja subjacente. A sociedade é um dado imutável; a organização é um dado pouco mutável. O fenômeno se torna, então, um golem, com vida própria, como se pudesse existir independentemente à realidade social ou organizacional que o circunda.

Com foco na instrumentalização de interesses práticos do mundo organizacional, como redução de prejuízos financeiros (processos judiciais, absenteísmo, despesas médicas, dentre outros), além de danos à imagem da organização, as teorizações sobre assédio sexual perderam o charme e a força da época em que se associava a uma teoria feminista que lhe dava suporte dos primeiros momentos. Preocupa-se, do ponto de vista epistemológico, estudar a “função” a partir de uma estrutura tomada como estante. A equação de Fitzgerald e Shullman (1993, p. 20) ilustra isso com clareza, para quem o assédio sexual está literalmente em função da organização, do alvo e do agressor [no original, ASSÉDIO SEXUAL = $f(\text{Organização X Alvo X Agressor})$]. Isso significa que fatores organizacionais, associados a características pessoais do agressor e do alvo, é que vão relacionar-se com a possibilidade de um episódio de assédio.

Não é sem motivos, portanto, a perplexidade ainda atual de O’Donohue, Downs e Yeater (1998) para quem, embora se estude tanto, pouco se conhece a respeito da etiologia do fenômeno. Mais além, embora tanto se estude, não há sinais de que o assédio sexual deixará de dar as caras nas organizações. Não é difícil desvendar o porquê. Em primeiro lugar, estamos lidando com intrincados mecanismos de sexualidade humana e toda a complexidade que isso traz em si. Em segundo lugar, no campo da sociedade, conhecer a causa implica necessariamente em devassar os meandros da estrutura. Ora, como se investiga pouco as circunstâncias estruturais, a realidade tende a permanecer tal e qual, com alguma mudança aqui e acolá quando se “descobre” alguma variável organizacional ou individual de relevo. É assim que cada vez mais se sabe sobre a dinâmica interna do assédio sexual (suas funções) e tão pouco se sabe sobre a dinâmica externa que se encontra inserido (suas estruturas). Os alicerces sociais, culturais, históricos, políticos e econômicos, dessa forma, permanecem intactos e inquestionáveis e, em boa medida, uma incógnita, pois não se questionam as bases sociais que permitem a ocorrência de assédio sexual nas organizações.

Mas, como superar esse impasse? Para contribuir para ampliação de conhecimento acumulado sobre assédio sexual, as seguintes temáticas se mostram oportunidades profícuas para o avanço do campo: estudos sobre o assédio sexual em indivíduos transgêneros, homens e mulheres pertencentes a grupos étnicos minoritários, bem como em indivíduos de orientação homossexual e o assédio praticado por mulheres; modelos compreensivos sobre assédio sexual; impactos do assédio sexual em observadores, comunidade, organização (como um todo); assédio sexual praticado por público externo à organização (clientes, fornecedores); forma

como as vítimas lidam e são afetadas com o assédio (processo de subjetivação e estratégias de resistência); entendimento das novas gerações sobre percepção e tolerância ao assédio; dinâmica do assédio, da agressão e do abuso; compreensão do fenômeno em contextos sociais e culturais para além do *mainstream* anglo-saxão, como a realidade brasileira; inclusão de características que não apenas gênero, como idade, raça e etnia; compreensão de características e motivações dos assediadores; receio e motivações das mulheres em (não) reportar o assédio; táticas individuais de resistência; mecanismos associados aos treinamentos e às estratégias organizacionais contra o assédio; estudos qualitativos sobre questões geográficas, históricas e culturais, além de estratégias individuais e coletivas para lidar com o assédio (priorizar estudos de caso em profundidade); estudos com a história de vida das vítimas, para compreensão dos impactos do assédio sexual no curso de sua existência pessoal; e relações entre outras violências organizacionais (como assédio moral, discriminação racial) e assédio sexual.

Referências

- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- CLINTON, E. J. Y. **Sexual harassment on the job**. 1990, 62 p. Tese (Master of Science in Industrial Relations). Iowa State University, Ames, Iowa, Estados Unidos.
- COOPER, C. G. Review: sexual harassment of working women by Catharine A. MacKinnon. **The University of Chicago Law Review**, v. 48, n. 1, p. 183-200, 1981.
- DIAS, I. Violência contra mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 57, p. 11-23, 2008.
- DINIZ, M. I. **Mulheres como eu, mulheres como as outras**: desvelando o assédio moral e sexual no âmbito do trabalho das comerciárias do Estado do Rio Grande do Norte. 2014, 338 p. Tese (Doutorado em Serviço Social). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ.
- DIÓGENES, J. Denúncias de assédio sexual em ônibus, trem e metrô sobem 850% em SP. **Uol Notícias**, São Paulo, 14.mar.2017. Disponível em <<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2017/03/14/sao-paulo-tem-4-registros-de-assedio-sexual-por-semana-no-transporte-publico.htm>>. Acesso em 31.mar.2017.
- EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment**: Enforcement Guidance. Washington: EEOC, 2010. Disponível em: <<https://www.eeoc.gov/eeoc/publications/upload/currentissues.pdf>>. Consulta em 12.abr.2017.
- FARLEY, L. **Sexual shakedown**: the sexual harassment of women on the job. Nova Iorque: McGraw-Hill, 1978.
- FITZGERALD, L. F. et al. The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the work place. **Journal of Vocational Behavior**, v. 32, p. 152-175, 1988.
- _____. Sexual harassment: violence against women in the workplace. **American Psychologist**, v. 48, n. 10, p. 1070-1076, 1993.

_____.; SHULLMAN, S. L. Sexual harassment: a research analysis and agenda for the 1990s. **Journal of Vocational Behavior**, v. 42, p. 5-27, 1993.

_____.; GELFAND, M. J.; DRASGOW, F. Measuring sexual harassment: theoretical and psychometric advances. **Basic and Applied Social Psychology**, v. 17, n. 4, p. 425-445, 1995.

_____.; MAGLEY, V. J. But was it really sexual harassment? Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women. In: O'DONOHUE, W. (Ed.). **Sexual harassment: theory research, and treatment**. Needham Heights: Allyn & Bacon, 1997. p. 5-28.

FREYRE, G. **Sobrados e mucambos: decadência do patriarcado rural e desenvolvimento do urbano** (Introdução à História da Sociedade Patriarcal no Brasil – 2). 3. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1961. 2 v.

_____. **Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal** (Introdução à história da sociedade patriarcal no Brasil – 1). 50. ed. rev. São Paulo: Global, 2005.

GENDRON, C. Violência e assédio sexual. **Revista Estudos Feministas**, v. 2, n. esp. – Colóquio Internacional Brasil, França, Quebec, p. 462-472, 1994.

GUTEK, B. A.; COHEN, A. G. Sex ratios, sex role spillover, and sex at work: a comparison of men's and women's experiences. **Human Relations**, v. 40, n. 2, p. 97-115, 1987.

_____.; _____.; KONRAD, A. M. Predicting social-sexual behavior at work: a contact hypothesis. **The Academy of Management Journal**, v. 33, n. 3, p. 560-577, 1990.

_____. Sexual harassment: rights and responsibilities. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, v. 6, n. 4, p. 325-340, 1993.

HIGA, F. C. Assédio sexual o trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista Direito GV**, v. 12, n. 2, p. 484-515, 2016.

HUNT, C. M. et al. Reviewing sexual harassment in the workplace – an intervention model. **Personnel Review**, v. 39, n. 5, p. 655-673, 2010.

JEWKES, R.; SEN, P.; GARCIA-MORENO, C. World report on violence and health. In: KRUG et al (Orgs.). **Sexual violence**. Genebra: Organização Mundial de Saúde, 2002. cap. 6.

KANE-URRABAZO, C. Sexual harassment in the workplace: it is your problem. **Journal of Nursing Management**, v. 15, n. 6, p. 608-613, 2007.

KONRAD, A. M.; GUTEK, B. A. Impact of work experiences on attitudes toward sexual harassment. **Administrative Science Quarterly**, v. 31, n. 3, p. 422-438.

MacKINNON, C. A. **Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination**. New Haven: Yale University Press, 1979.

- MAGLEY, V. J. et al. Outcomes of self-labeling sexual harassment. **Journal of Applied Psychology**, v. 84, n. 3, p. 390-402, 1999.
- McDONALD, P.; CHARLESWORTH, S.; GRAHAM, T. Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v. 53, p. 41-58, 2015.
- NADLER, J. T.; STOCKDALE, M. S. Workplace gender bias: not just between strangers. **North American Journal of Psychology**, v. 14, n. 2, p. 281-292, 2012.
- NELSON, A. Women students vs. male teachers: sexual harassment at Yale. **The Nation**, n. 14, p. 7-10, jan.1978.
- O'DONOHUE, W.; DOWNS, K.; YEATER, E. A. Sexual harassment: a review of the literature. **Aggression and Violent Behavior**, v. 3, n. 2, p. 111-128, 1998.
- OLIVEIRA, E. M. Fórum violência sexual e saúde. Introdução. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 2. p. 455-458, 2007.
- QUICK, J. C.; McFAYDEN, M. A. Sexual harassment: have we made any progress? **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 286-298, 2017.
- SAFRAN, C. What men do to women on the job: a shocking look at sexual harassment. **Redbook**, n. 149, p. 217-223, nov.1976.
- SCHNEIDER, K. T.; SWAN, S.; FITZGERALD, L. F. Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations. **Journal of Applied Psychology**, v. 82, n. 3, p. 401-415, 1997.
- STOCKDALE, M. S. What we know and what we need to learn about sexual harassment. In: _____. (Ed.). **Sexual harassment in the workplace: perspectives, frontiers, and response strategies** (volume 5 – Women and Work). Thousand Oaks: Sage, 1996. cap. 1.
- STREY, M. N. Violência e gênero: um casamento que tem tudo para dar certo. In: GROSSI, P. K.; WERBA, G. C. (Orgs.). **Violências e gênero: coisa que a gente não gostaria de saber**. Porto Alegre: Edipucs, 2001. p. 47-60.
- WATTS, C.; ZIMMERMAN, C. **Violence against women: global scope and magnitude**. The Lancet, v. 359, p. 1232-1237, 2002.
- WEEKS, E. L. et al. The transformation of sexual harassment from a private trouble into a public issue. **Sociological Inquiry**, v. 56, n. 4, p. 432-455, 1986.
- ZUGELDER, M. T.; CHAMPAGNE, P. J.; MAURER, S. D. An affirmative defense to sexual harassment by managers and supervisors: analysing employer liability and protecting employee rights in the United States. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, v. 18, n. 2, p. 111-122, 2006.