

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma análise da percepção de participantes de um grupo temático de uma rede social quanto aos métodos preventivos adotados pelas empresas

MICHELLE REGINA SANTANA DUTRA

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BELO HORIZONTE UNIBH

AMANDA CRISTINA DA SILVA

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BELO HORIZONTE UNIBH

SHIRLEY CRISTINA DIAS FINELLI

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BELO HORIZONTE (UNI-BH)

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma análise da percepção de participantes de um grupo temático de uma rede social quanto aos métodos preventivos adotados pelas empresas

1. Introdução

O Assédio sexual é uma forma de violência contra mulheres ou homens e configura-se por qualquer comportamento de caráter sexual indesejável, com o objetivo de perturbar e constranger a pessoa. O conceito do assédio abrange desde a vantagem sexual de forma abusiva ao desejo carnal, inibindo a sua escolha, rompendo a sua inteireza e causando consequências maiores para o assediado (Garcia, 2017).

De posse que o conceito de ‘trabalho’ engloba o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam elas remuneradas ou não, com o equilíbrio e eliminação de agentes insalubres que podem colocar em alguma espécie de risco o trabalhador. Assim, é dever do empregador oferecer a todo e qualquer empregado, condições de trabalho favoráveis, como um ambiente tranquilo e harmônico, para que as atividades sejam exercidas com êxito (Silva, 2015).

De acordo com a Constituição Federal de 1988, o seu artigo 1º, inciso III, tem como princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana. A dignidade humana nada mais é que um valor moral e espiritual, por isso, todo e qualquer ser humano é merecedor de respeito. Neste contexto, entende-se que a ruptura da dignidade defrauda a integridade física, psíquica e emocional do indivíduo, tornando sua honra e valores desfigurados perante uma sociedade que preza pela liberdade sexual, moral, social (Kumagai & Marta, 2010).

No Brasil, o assédio sexual é considerado crime previsto na legislação, de acordo com a Lei n.º 10.224, de 15 de Maio de 2001, que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal Brasileiro, cujos termos são os seguintes: “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).

Contudo, para prevenção de casos de assédio sexual, é necessário que as empresas estejam atentas aos seus deveres, protegendo os direitos dos trabalhadores, no que diz respeito à preservação da sua intimidade, honra e liberdade dentro do âmbito de trabalho.

Diante disso, a pergunta que norteia esse artigo é a seguinte: quais são os métodos preventivos adotados pelas empresas para lidar com o assédio sexual?

O desenvolvimento deste trabalho tem como objetivo geral, analisar a percepção dos participantes de um grupo temático, quanto aos métodos preventivos adotados pelas empresas para lidar com o assédio sexual. Como objetivo específico: descrever e analisar a percepção quanto aos métodos adotados para a prevenção do assédio no âmbito do trabalho.

Como justificativa desta proposta de pesquisa, salienta-se que é de suma importância para os profissionais da área de administração que as empresas zelem pela integridade física e moral de seus empregados, estabelecendo uma política contra o assédio sexual, composta por um conjunto de medidas, onde possa construir um bom ambiente de trabalho para que o assédio sexual seja prevenido e combatido (Dias, 2008).

Portanto, diante de um possível acontecimento, os gestores devem estar alinhados com as medidas preventivas da empresa para tomar as decisões cabíveis e corretas. Se houver um despreparo da administração superior para lidar com tal situação, as empresas podem ficar expostas a diversos processos trabalhistas, além de contribuir para a redução de desempenho do colaborador, trazendo também prejuízos para seus resultados. Sendo assim, percebe-se que

o assédio é visto como um grande problema nas relações de trabalho e não apenas como uma violência contra a mulher (Fukuda, 2012).

A estrutura desse trabalho é composta por cinco etapas. Na primeira etapa, faz-se uma introdução ao tema e uma breve contextualização no âmbito de trabalho. A segunda etapa é o referencial teórico, abordando os conceitos do assédio sexual, métodos preventivos ao assédio e o assédio sexual no âmbito penal. Terceira etapa compõe-se da metodologia. Quarta etapa, análise de dados, onde são demonstrados os resultados da pesquisa com trabalhadores de um grupo temático de uma rede social. Por último, as considerações finais.

2. Referencial Teórico

2.1 Assédio Sexual

O assédio sexual é um tipo de conduta que sempre fez parte da história da humanidade. O assédio é considerado uma forma de abuso de poder no trabalho, podendo ocorrer entre pessoas de sexo diferentes, ou entre pessoas do mesmo sexo, além disso, pode ser praticado por pessoas que possuem uma superioridade hierárquica ou até mesmo por pessoas de nível hierárquico inferior ou igual à vítima (Diniz *et al*, 2011).

Sabe-se que o assédio sexual é todo o comportamento indesejado de natureza verbal ou física, praticado com o objetivo de afetar a dignidade da vítima, aproveitando de sua posição hierárquica, na tentativa de obter vantagens sexuais, criando um ambiente de trabalho intimidativo, humilhante ou desestabilizador (CITE, 2013).

Sendo assim, a prática do assédio afeta diretamente a vida pessoal e profissional da vítima, causando o comprometimento da sua saúde física e mental, além de causar prejuízos na produção e consequências para o empregador e a sociedade (Bertoli & Ribeiro, 2017).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define os elementos que podem configurar o assédio sexual:

- a) A presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo - o assediado, a vítima;
 - b) O comportamento do agente que visa à vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo;
 - c) A ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima.
- (OIT, 2017, p.12).

A partir destes conceitos, percebe-se que o assédio sexual é um tipo de violência contra mulheres e homens e pode ser definido como um comportamento de caráter sexual indesejável, não aceitável, aproveitando do uso do poder hierárquico para obter trocas ou favores sexuais, oferecendo ofertas de vantagens para a aceitação, ameaças e/ou represálias em casos de recusa.

Segundo Barros (2013, p. 747), “existem duas espécies de assédio sexual: o assédio sexual por intimidação e o assédio sexual por chantagem. O assédio por intimidação, tem como objetivo prejudicar a atuação no âmbito de trabalho de uma pessoa, causando situação ofensiva, de intimidação. É o assédio sexual por chantagem, exigência formulada por um superior hierárquico ou subordinado para que preste á atividade sexual, sob a pena de perder emprego ou benefícios.”

Contudo, segundo o conceito apresentado acima, afirma-se que a configuração do assédio tem a finalidade de impor uma determinada situação, sendo considerada chantagem ou intimidação e constitui mecanismos de abuso de poder, uma vez que as propostas

estabelecidas trazem certo tipo de perda para um lado e possibilidade de vantagem para outro lado.

Para Calegário *et al.* (2016) os tipos de assédio podem ser configurados por

atos diretos e grotescos como beijos, exibição da genitália, gestos indecentes, beliscões ou fricções em regiões podendas, apalpadelas, toques íntimos, carícias, forte contatos físicos e atos que objetivem ou sugiram a prática de ato libidinoso ou conjunção, indubitavelmente, configuram assédio sexual (Calegário, 2016, p.2).

Segundo a CITE (2013), existem exemplos de atos e comportamentos suscetíveis de serem classificadas como assédio no trabalho, sendo esses

repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual; Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual; Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de caráter sexual; Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias; Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado; Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados à promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada (CITE, 2013, p. 8).

Portanto, pode-se perceber que o assédio sexual visa constranger e perturbar o indivíduo, através de atos, comportamentos, convites, telefonemas, entres outros, com o intuito de obter favorecimento sexual, através de uma conduta indesejada pelo o assediador e imposta ao assediado sexualmente.

2.2 Ferramentas de combate ao assédio sexual

As ferramentas de combate são fundamentais para promoção de medidas contra o assédio sexual dentro da empresa. De acordo com Ribeiro & Silva (2015, p. 7), “o objetivo das medidas administrativas é a prevenção das condutas sexuais não desejadas ou retaliações em razão da condição de gênero que possam criar um ambiente intimidante, degradante ou ofensivo para a vítima. A prevenção é o método mais eficiente para eliminar o assédio sexual no ambiente de trabalho”.

As medidas adotadas para a prevenção do assédio sexual possibilitam segurança, direito de privacidade aos empregados, além de não expor a vida do assediado para a sociedade e de certa forma preservando a sua imagem. As empresas devem proporcionar ao empregado condições para que a sua segurança seja zelada. Com isso, as medidas administrativas, tem o intuito de promover mecanismos de proteção (Weiss, 2017).

Segundo Brito & Pavelski (2015, p. 20), “a melhor forma de evitar o assédio sexual é instituir medidas preventivas no ambiente de trabalho, sendo que neste deve existir, primeiramente, o respeito mútuo entre os trabalhadores. Para tanto, independente de legislação sobre o tema, a empresa tem que estabelecer uma política de conduta e código de ética, a fim de evitar possíveis dessabores futuramente”.

Pode-se afirmar que, as estratégias traçadas para a instrução das medidas, estão diretamente ligadas à administração superior. Destaca-se a influência do líder e seu estilo de liderança para

a motivação, comprometimento e segurança de seus funcionários, ocasionando um ambiente em que os mesmos se sentem valorizados e conquistando a credibilidade perante aos colaboradores (Rocha & Ribeiro, 2013).

Sabe-se que é de suma importância que a empresa proporcione um bom ambiente de trabalho aos seus colaboradores, criando um ambiente livre de qualquer tipo de assédio. E para isso, é necessário adotar algumas medidas preventivas, tais como, criar canais de comunicação com regras claras; inserir o tema em palestras, treinamentos para conscientizar os empregados; criar códigos de conduta e capacitar os funcionários que são líderes, chefes e gerentes para evitar tais práticas (OIT, 2017).

Nesse contexto, percebe-se a importância das ferramentas de combate ao assédio nas organizações. Sendo assim, de acordo com a Cite (2013), existem alguns fatores que podem potencializar o êxito da luta contra o assédio no trabalho. O objetivo dessas medidas visa erradicar as práticas do assédio dentro da empresa. Dentre as medidas estão.

A promoção de ações de formação sobre prevenção de assédio no trabalho a todo o pessoal, incluindo as chefias;

O estabelecimento de regras proibitivas de acesso a sites pornográficos ou utilização inapropriada de correio eletrônico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual;

A divulgação de informação sobre o que é o assédio, quais as suas consequências e quais as sanções que pode implicar;

A indicação do local e do modo como as eventuais vítimas de assédio podem obter ajuda;

O compromisso de garantir a inexistência de represálias sobre os/as queixosos/as;

A criação de procedimentos formais que queixa sobre eventuais situações de assédio;

O fornecimento de informações sobre os serviços de aconselhamento e de apoio;

A criação de uma linha anônima dentro das empresas ou organismos públicos vocacionada para esta matéria;

O envolvimento dos serviços internos e externos de segurança e saúde no trabalho como o objetivo de prevenir e combater situações de assédio no trabalho;

A garantia de confidencialidade. (CITE, 2013, p. 12 e 13).

Desta forma, a adoção de medidas administrativas tem o objetivo de promover um ambiente harmonioso, assegurando os direitos e contribuindo para que as instruções das políticas sejam de procedimentos que zelam pela liberdade sexual e integridade do empregado.

2.3 Assédio sexual no âmbito penal

A Lei nº 10.224, de 15 de Maio de 2001, foi responsável por introduzir no Código Penal o artigo 216-A, criminalizando o assédio sexual nas relações de trabalho, cujos termos são os seguintes “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos” (BRASIL, 2001).

Sendo assim, o trabalhador tem o direito de ter sua privacidade resguardada, pois, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, o artigo 483 protege o trabalhador com relação ao pagamento de indenização, caso o empregador não cumpra com algum requisito. E o artigo 482 da CLT refere-se à justa causa quando o contrato de trabalho for rescindido pelo empregador em casos de assédio sexual e que possa ser o motivo e a causa dessa rescisão. (BRASIL, 1943).

Portanto, independente do sexo feminino ou masculino, o assédio sexual no trabalho é configurado crime, possuindo uma legislação específica e penalidades em caso de sua prática.

3 METODOLOGIA

O presente artigo possui uma abordagem qualitativa, uma vez que o objetivo geral busca analisar a percepção dos participantes de um grupo temático, quanto aos métodos preventivos adotados pelas empresas para lidar com o assédio sexual. Assim, para a estruturação deste estudo optou-se pela pesquisa qualitativa, uma vez que a mesma implica na construção de técnicas no intuito de interpretar, descrever, analisar fenômenos ocorridos, visando atingir a profundidade de determinada situação. As técnicas qualitativas são utilizadas no levantamento de dados e análise de uma pesquisa. Sendo uma pesquisa ideal para analisar sentimentos, percepções, emoções e observações comportamentais do entrevistado. (Cooper & Schindler, 2016, p. 146).

Destaca-se que o grupo selecionado inicialmente foi escolhido por abordar o tema como assunto principal, em seguida pela acessibilidade às pessoas e por intencionalidade, posto que se acredita que as informações compartilhadas por pessoas que se interessam pelo tema e estão dispostas a participarem tendem a ser com mais riqueza de detalhes. A coleta de dados foi possível pela utilização de um roteiro que norteou a coleta de maneira on-line com perguntas abertas, foram selecionado 18 membros do grupo temático que estivessem formalmente trabalhando. Por se tratar de questões íntimas o público alvo deve sentir-se livre para lidar com o assunto. Portanto, estimou-se que 15 trabalhadores seria um quantitativo relevante para a pesquisa qualitativa, tendo sido alcançado a amostra ideal na execução desta coleta.

A técnica de análise utilizada foi a análise de conteúdo de Bardin (2016), dividida em três partes: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados obtidos e interpretação. Sendo assim, percebe-se que a análise de conteúdo é uma ferramenta importante na condução da análise dos dados obtidos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Na busca por analisar a percepção dos usuários de uma rede social que participam de um grupo de discussão sobre o ‘assédio sexual no trabalho’, por meio de uma análise de conteúdo, este estudo buscou analisar a percepção desses participantes quanto aos métodos utilizados pelas empresas para a prevenção dos casos de abusos sexuais no ambiente de trabalho. Conforme já exposto, os dados obtidos sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho foram coletados com pessoas participantes de um grupo temático de uma rede social, a partir da aplicação de um questionário conduzido por um roteiro de perguntas abertas, dividido em três subcapítulos. Inicialmente, no primeiro subcapítulo são apresentados os dados sociodemográficos e funcionais. O segundo subcapítulo, analisa a percepção dos entrevistados com relação às características do assédio sexual. No terceiro subcapítulo a abordagem se voltou para os métodos preventivos com perguntas diretas e objetivas.

4.1 Dados sociodemográficos e funcionais

Ao analisar as respostas, foi possível perceber que dentre os 18 respondentes, 12 são do sexo feminino e 06 do sexo masculino. Sendo assim, pode-se observar o envolvimento de ambos os sexos no que diz respeito ao assunto. Em relação à faixa etária, pode-se notar que 10 respondentes possuem idade entre 24 a 29 anos. A faixa de 19 a 23 anos apresenta-se em seguida, com 04 respondentes. Destaca-se que desses, 11 são solteiros e 04 são casados. Com relação à escolaridade, analisou-se que 09 desses possuem ensino superior completo e 06 com superior incompleto, podendo destacar que quase a totalidade dos respondentes dessa pesquisa possui uma maior qualificação profissional.

No que tange ao tempo de permanência na organização, salienta-se que 10 deles possuem no máximo 5 anos de empresa. Em relação à faixa salarial, nota-se uma divergência em posicionamentos, sendo que 5 deles recebem 1 salário mínimo 5 deles que recebem de 2 a 3 salários mínimos e logo em seguida 03 deles com 3 a 4 salários mínimos. Pode-se observar que a maioria (10 deles) recebem no máximo 3 salários, sendo possível inferir que o valor recebido indica desde cargos operacionais à cargos de gerência operacional ou intermediário em primeiras faixas salariais.

Percebe-se que, dentre os cargos exercidos, 05 respondentes são gerentes e analistas, possuindo uma equipe, 03 deles no nível de cargos intermediários e o restante em cargos operacionais. Observa-se também que a maioria dos respondentes, enquadram no perfil considerado jovem.

4.2 Características relativas à percepção do Assédio Sexual

Por meio de um roteiro, analisou-se a percepção dos participantes quanto ao assédio sexual. O roteiro foi estruturado dentro dos conceitos propostos pelos autores desenvolvido para esse artigo, que caracterizam o assédio dentro de uma empresa, com o objetivo de traçar o nível de entendimento dos respondentes quanto à prática. A seguir, relatos ilustrativos:

Através de qualquer ato ou fala que cause constrangimento. (E5)

Por pessoas escrotas que acha que confundem educação com "dar mole", a partir daí se acha no direito de assediar a companheira (o) de trabalho. (E9)

Uma fala colocada na frase quando comunica com a pessoa e contatos físicos. (E12)

Acho que o assédio sexual no ambiente de trabalho acontece/inicia devido a falta de profissionalismo e respeito com os colegas. Além disso, a falta de liberdade para denunciar os agressores pode contribuir para o aumento de casos. (E14)

No que tange à prática, os entrevistados compreendem quais são as semelhanças do assédio sexual. Sendo assim, pode-se concluir que os gestores, conforme referenciados por Brito & Pavelski (2015), instituir medidas preventivas no ambiente de trabalho.

4.3 Apresentação das ferramentas de combate

De acordo com Ribeiro & Silva (2015), o objetivo das medidas é a prevenção das condutas sexuais. Em entrevista com os participantes foram questionados se conheciam alguma medida preventiva utilizada pela empresa para o respaldo do empregado na ocorrência do assédio sexual. Os entrevistados em sua maioria relataram que não conhecia medidas adotadas para a prevenção do assédio sexual:

Não conheço nenhuma medida. (E1)

Não existe. (E9)

Não. Existe apenas o manual do colaborador, com as diretrizes da empresa e orientações para prestação de serviços e bom convívio. (E14)

Contudo, pode-se observar que casos de assédios sexuais ocorridos dentro da empresa, causam consequências psíquicas para o assediado, possibilitando transtorno para a saúde mental. A autora Garcia (2017), atribui o assédio desde a vantagem sexual de uma forma abusiva ao desejo carnal, inibindo a sua escolha, rompendo a sua inteireza e causando consequências maiores para o assediado. Nota-se, segundo o relato a seguir, situação humilhante e com objetivo de afetar a dignidade da vítima:

Não conheço, sai da empresa, pois meu patrão nada fez para me ajudar por conta disso entrei em depressão e tenho síndrome do pânico. (E10)

Para o combate do assédio sexual, deve ser estabelecida uma política nas empresas em conjunto com os funcionários, para o favorecimento das normas e conhecimento mútuo sobre quais ações serão aplicadas na adoção do método preventivo. Dentre os entrevistados, destaca-se que apenas um respondente, inclusive essa sendo psicóloga, soube argumentar quais medidas preventivas as empresas devem tomar para o combate do assédio. As medidas preventivas relatadas corroboram com autores já referenciados, Brito & Pavelski (2015, p. 20) afirma que “a empresa tem que estabelecer uma política de conduta e código de ética, a fim de evitar possíveis dessabores futuramente”:

Sim. Algumas empresas têm soluções eficientes para o combate ao assédio. Ações e palestras de conscientização promovidas normalmente pelo RH da empresa é uma dessas iniciativas para solucionar o problema. (E5)

Assim, percebe-se dentre os demais entrevistados, que o nível de percepção sobre as melhores estratégias traçadas para se proteger de alguma situação do assédio são: respeito, postura firme e a criação de procedimentos formais, métodos esses, eficazes para eventuais ocorrências, pontuados pela CITE (2013) e mencionados nos trechos abaixo:

Nunca precisei me proteger contra o assédio. Mas acredito que, a melhor estratégia de proteção é a denúncia. (E5)

Por medo e vergonha muitas vezes não falamos às pessoas o que acontece quando se está sendo assediado, “pra” prevenir o assédio pedi para meu namorado ficar comigo durante o expediente de trabalho. (E10)

Independente de tudo respeitar todos colegas de trabalho seja do mesmo sexo ou sexo oposto. (E11)

Obedecer à ordem que é imposta. (E17)

As concepções narradas anteriormente na fala do entrevistado (E10) revelam que muitas vezes, na percepção da pessoa vítima de assédio é visto como um ato de represália, causando sentimento de medo e vergonha para o mesmo. Claramente, esses sentimentos causam a culpabilização da vítima, desencadeando bloqueios que podem interferir na vida do trabalhador. Os constrangimentos vivenciados no ambiente de trabalho impactam na sua dignidade, causando ferimentos psíquicos e emocionais.

Assim, pode-se observar conjuntamente com os autores Ribeiro & Silva (2015), que o assédio é visto como uma violência e deve ser combatido e denunciado. Entretanto, alguns respondentes narraram situações de assédio sexual dentro das empresas. As narrativas

constam o ato imposto por pessoas com uma superioridade hierárquica maior e ou de pessoas do mesmo nível hierárquico. Esses fatos corroboram com Diniz *et al.* (2011), no que diz respeito ao ato praticado por pessoas com nível hierárquico superior ou igual à vítima. Observam-se algumas ocorrências na qual diante da situação, nenhuma posição foi tomada mediante a tal. Alguns relatos a seguir:

Não. Pois algumas das situações foram criadas pelo dono da empresa. (E3)

Informei meus superiores que diante do caso me disse que não tinha “nada haver” com a questão e que era problema meu. (E10)

Sim, no entanto, o superior não levou em conta. (E12)

Sim, na verdade nada foi feito, porém, a gerente disse que faria o possível para não termos contato com o assediador. (E18)

Dos fragmentos acima, chama a atenção, em um dos relatos: o assédio foi informado aos superiores e os mesmos informaram que poderia ser feito nada (E10). O relato declarado evidencia que muitas vezes, o assédio é omitido dentro da organização. Sabe-se que as empresas devem tomar medidas para a proteção dos direitos dos trabalhadores no âmbito de trabalho, conforme já referenciado na Lei nº 10.224, de 15 de Maio de 2001, em seu artigo 216 – A. No entanto, foi possível perceber que, para os respondentes, as empresas precisam adotar medidas preventivas ao assédio, concluindo que os respondentes deste roteiro desconhecem as leis que respaldam esse direito.

Conforme já referenciado, o assédio sexual, enquadrado na Consolidação das Leis de Trabalho (1943), em seu artigo 482 e 483, justa causa e indenização. Contudo, ao serem questionados quais atitudes as empresas devem tomar para proteger os direitos dos trabalhadores em relação ao assédio no ambiente de trabalho, segundo os relatos para a prevenção do assédio punição necessária e demissão aos assediadores são medidas para o combate:

Punir as pessoas que estão assediando na empresa e dependendo do grau de assédio chegar até a demissão. (E6)

Medidas preventivas e medidas após a ocorrência do ato. (E8)

Deveriam ter posturas, informativos e ate mesmo punições a quem desrespeitar um colega de trabalho. (E10)

Punição para os assediadores. (E15)

Assim, de acordo com a Cite (2013), as empresas, em conjunto com gerentes e líderes responsáveis pelos funcionários, devem estabelecer condutas, conscientização dos trabalhadores, orientação, campanhas preventivas, entre outros. Sendo que os mesmos devem atentar ao favorecimento de um ambiente na qual os trabalhadores sintam-se acolhidos e protegidos.

Contudo, ao serem perguntados se eles se sentem protegidos dentro da empresa, percebe-se divergências de posicionamentos. Dentre os 18 respondentes, 12 afirmaram que se sentem protegidos em seu ambiente de trabalho e 06 deles relataram que se sentem desprotegidos e sem respaldo de um superior.

Não, por que já sofri assédio de clientes e meu superior não tomou nenhuma providência. (E2)

Não me sinto mais, sai do emprego e hoje estou tendo dificuldades para conseguir me relacionar com as pessoas e conseguir voltar a trabalhar. (E10)

Não, porque maioria dos casos que ocorre nas empresas é relação com o superiores e subordinados. Na hora pode classificar como abuso de autoridade. (E12)

Dessa forma é possível perceber que, o descaso dos superiores quanto ao assédio, acentua a ocorrência de casos dentro da empresa. Uma vez que, como pontuado pelo respondente (E12), o assédio pode ser considerado como um abuso de autoridade e não um crime. Esse fato corrobora com Barros (2013), no que diz respeito assédio sexual por chantagem e intimidação.

Além disso, ao serem questionados se, entre os respondentes já houve propostas do ato como ameaça de perda do emprego ou trocas de favores, nota-se claros relatos de assédio sexual por intimidação e chantagem. Relatos a seguir, ilustram a ocorrência:

Uma senhora do meu emprego. Ela foi transferida de setor para ela não ser mandada embora. (E1)

Sim, uma amiga trabalhava como secretária de uma empresa e seu superior (casado), vivia cantando, levando presentes (sempre recusados), e em uma viagem de negócios ele forçou a barra! Tentando beijar a funcionária, ao recusar ele disse que se ela não ficasse com ele seria demitida. Ela prontamente pegou um avião para BH e no outro dia como prometido pelo chefe, a carta de demissão estava pronta no RH. Ela levou para justiça, porém como nunca colheu provas até hoje não deu em nada. (E9)

A pessoa teve que acompanhar um executivo a um almoço, no entanto, a mesma foi assediada e caso não aceitasse a situação, foi colocado que se ela não acatar, então não seria efetivada no cargo que lhe propuseram. (E12)

Analisando os fragmentos acima (E9), pode-se perceber que os casos de assédio sexual ocorridos dentro das organizações, são impunes, uma vez que ao serem denunciados a justiça não compreende o ato como assédio, por inexistência de provas e casos que apontam tais constrangimentos. Dessa forma, compreende-se que o princípio da dignidade humana são vetadas no momento os gestores rompem com o respeito e dever para com seus colaboradores, defraudando sua liberdade sexual.

Por fim, houve o reconhecimento de relatos de alguns respondentes, associados à prática sexual dentro do âmbito de trabalho.

Já aconteceu comigo por um colega de trabalho. Primeiramente começou com mensagens por whatsapp, logo após veio convite para ir a lugares privados (motel). (E15)

E ao serem questionado sobre se presenciaram comportamento entre os colegas que caracterizasse assédio. Alguns relatos afirmaram que a prática ocorre diariamente dentro das organizações.

Sim. (E4)

Sim, comportamento acontece diariamente. (E12)

Esse capítulo apresentou a análise dos dados coletados com os respondentes de um grupo temático de uma rede social. Foram apresentados os dados relacionados à percepção dos respondentes quanto os métodos preventivos ao assédio sexual no ambiente de trabalho. No próximo capítulo serão apresentadas as considerações finais deste artigo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Objetivou-se no presente trabalho descrever e analisar a percepção de participantes de um grupo temático quanto aos métodos preventivos adotados pelas empresas para lidar com o assédio sexual. Compreende-se que o objetivo proposto foi alcançado de maneira parcial, uma vez que, observa-se que mesmo diante da necessidade de se falar sobre o assunto investigado e de distintas conquistas no âmbito de trabalho, ainda assim não foi possível identificar métodos preventivos aplicados pelas organizações para minimizarem ou até mesmo lidarem com o assédio sexual. Destarte que nem as organizações nem os gestores utilizam métodos compartilhados para a prevenção do assédio dentro das empresas.

Os dados coletados foram comparados com o ponto de vista de alguns autores e a partir desta ação, pode-se concluir que: os participantes possuem conhecimento sobre o assédio sexual; mas em sua maioria relatam o desconhecimento de medidas preventivas utilizadas pela a empresa; e como o assédio sexual é visto no ambiente de trabalho, no entanto, muitas das vezes omitido.

Percebe-se que, o medo por parte dos pesquisados de expor tais situações, evidencia sentimentos de vergonha e represália. O ato pode ferir os direitos humanos dos colaboradores, defraudando a integridade psíquica, emocional do assediado, bem como rompendo a sua inteireza e liberdade sexual, trazendo assim transtornos para o mesmo e para a empresa.

Vale destacar que, em alguns casos, além de sofrer o assédio sexual, a assediado é desligado da organização, ou seja, a própria vítima acaba sendo penalizada, enquanto muitas vezes o assediador não sofre a devida punição. Em alguns casos, o ato pode ser configurado como chantagem ou intimidação do sujeito, imposto por pessoas com um nível de superioridade maior ou igual do assediado.

Sendo assim, percebe-se notoriamente a necessidade de se debater sobre a temática nas organizações, uma vez que, os colaboradores ainda se sentem desprotegidos dentro do ambiente de trabalho e criam-se paradigmas, bloqueios que impedem com que o mesmo tenha a liberdade de expressar opiniões para a prevenção do assedio dentro da empresa.

Nota-se que as empresas devem estabelecer políticas contra condutas de assédios sexuais. Assim como a temática deve ser trabalhada conjuntamente com seus colaboradores, originando o conhecimento dos métodos para a prevenção do assédio além da abertura para a possibilidade de um tratamento para os que sofreram o assédio.

Contudo, o assédio causa um impacto tanto para a empresa, quanto para o assediado, ou seja, é imprescindível que os gestores se atentem com os comportamentos anormais para com os seus subordinados, uma vez que é de sua competência zelar pelos direitos e ambiente harmonioso que favoreça o empregado.

Em momentos das entrevistas, analisou-se o descaso dos superiores quando os assediados que relatavam que sofreram o assédio na empresa. Porém as leis estabelecidas para a punição não são reportadas.

Por fim, compreende-se o assédio sexual como um assunto polêmico que repercute na vida dos colaboradores em seu ambiente de trabalho. O ato pode ocorrer entre homens ou mulheres, por pessoas do mesmo sexo, nível hierárquico ou superior.

Esse artigo foi limitado a participante de um grupo temático sobre o assédio sexual selecionado em uma rede social, mas, abre a possibilidade de futuros estudos dentro de uma determinada empresa, para que possa comparar as distinções de posicionamentos entre gestores e colaboradores. Como sugestão para futuras pesquisas, abre-se a possibilidade de se fazer estudos com vítimas diretamente do assédio sexual dentro da organização ou fora da organização, avaliando as possíveis consequências para seu comportamento e quais perdas as empresas podem estar sujeitas, sendo que o ambiente de trabalho muitas vezes pode ser afetado. Além de abrir possibilidade para correlacionar temáticas como: atitudes retaliatórias, satisfação, identidade, estresse ocupacional, *burnout* e engajamento.

REFERÊNCIAS

- Almeida, A. L. P. & Mazza, A. (2012). *Decreto-lei n° 10.224, de 15 de Maio de 2001*. Dispõe sobre Crime de Assédio Sexual. 8ª. ed. São Paulo: Rideel, 742.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, Parte 3, Caps. 1, 121-127.
- Barros, A. M. (2013). *Curso de direito do trabalho*. 9ª. ed. São Paulo: LTr, 747.
- Bertoldi, M. E. & Ribeiro, R. S. (2017). *Assédio sexual no ambiente do trabalho*. Jicex, v. 4, n. 4, 2017.
- BRASIL. (2001). Código Penal. *Lei N° 10.224, de 15 de Maio de 2001*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em: 28 mar. 2017.
- BRASIL. (1943). Consolidação das leis do trabalho. *Decreto-lei N° 5.452, de 1° de maio de 1943*. Disponível em: < http://www.stj.pt/ficheiros/fpstjptlp/brasil_leistrabalho.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2017.
- Brito, M. M. & Pavelski, A.P. (2015). *Assédio sexual no direito do trabalho: A reparação do dano e o ônus da prova*. Percurso, v. 15, n. 1, 4-27.
- Calegário, C. O. *et al.* (2016) *Assédio sexual no direito do trabalho*. Revista farociência, v. 1, n. 1, 66-70.
- Comissão Para Igualdade No Trabalho E No Emprego - CITE. (2013) *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho*. 2013. Disponível em: <http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/guia_informativoCITE.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2017.
- Cooper, D. R & Schindler, P. S. (2016) *Métodos de pesquisa em administração*. São Paulo: AMGH Editora Ltda. 2017.
- Coutinho, M. L. P. (2017). *Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades*. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2017.
- Dias, I. (2008). *Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual*. Sociologia, Problemas e Práticas [online], n.57, 11-23. Disponível em: < <http://www.scielo.mec.pt/pdf/spp/n57/n57a02.pdf>>. Acesso: 16 mai. 2017.
- Diniz, L. L. *et al.*(2011) *Assédio Sexual no ambiente de trabalho*. revista científica do unisalesiano - lins - SP, n. 5, São Paulo. Edição especial. Disponível em: < <http://www.salesianolins.br/universitaria/artigos/no5/artigo10.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2017.
- Fukuda, R. F. (2012). *Assédio Sexual: Uma releitura a partir das relações de gênero*. 17 f. Artigo (História Social das Relações Políticas) - Universidade Federal do Espírito Santo, Espírito Santo. 2012. Revista Simbiótica. Ufes, v.ún., n.01. Disponível em:< <http://periodicos.ufes.br/simbiotica/article/view/4512/3516>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

Garcia, G. F. B. (2017). *Curso de Direito do Trabalho: Assédio Sexual*. 11ª. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 188.

Kumagai, C. & Marta, T. N. (2010). *Princípio da dignidade da pessoa humana*. âmbito jurídico Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7830>>. Acesso em 31 mar. 2017.

Organização Internacional do Trabalho – OIT. (2017) *Cartilha Assédio Sexual no Trabalho Perguntas e Respostas*. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2017.

Rocha, J. A. S. & Ribeiro, L. P. (2013). *A influência da liderança na motivação para o trabalho*. 37 f. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda. Disponível em: <<http://www.repositorio.uff.br/jspui/handle/1/2413>> Acesso em: 23 Mai. 2017.

Ribeiro, A. G. N. & Silva, G. R. (2015). *Assédio sexual contra mulheres – Medidas administrativas a serem adotadas pelas organizações*. Artigo (Administração e Ciência da Informação) – União Educacional do Planalto Central – Universidade de Brasília – UniEvangélica – Senac/GO – Faculdade Politécnica, Brasília, Goiás, Minas Gerais, 2015. Revista Digital de Administração, v. 1, n. 4, 2015. Disponível em: < <http://revista.faciplac.edu.br/index.php/REAF/article/view/79/52>>. Acesso em: 03 abr. 2017.

Senado Federal. (2017). Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. *Cartilha de Assédio Moral e Sexual*. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 25 mar.

Silva, G. O. C. da. (2015). *O Meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana*. 2015. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32202-38307-1-PB.pdf>>. Acesso em: 02 mar.

Weiss, T. S. (2017). *Assédio sexual nas relações de emprego: análise dos meios de prevenção e modos de responsabilização do empregador pela ocorrência no meio ambiente de trabalho*. 2017. 34 f. Monografia (Especialização em Direito) - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Três Passos, 2017. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/4615>>. Acesso em: 10 mar.