

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão Pública – FACE
Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA

**TRABALHO CORROMPIDO, DIGNIDADE VIOLADA:
HISTÓRIAS DE VIDA DE MULHERES ASSEDIADAS SEXUALMENTE EM
UMA ORGANIZAÇÃO BANCÁRIA**

MARCELO AUGUSTO FINAZZI SANTOS

Brasília – DF
2018

Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão Pública – FACE
Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA

**TRABALHO CORROMPIDO, DIGNIDADE VIOLADA: HISTÓRIAS DE VIDA DE
MULHERES ASSEDIADAS SEXUALMENTE EM UMA ORGANIZAÇÃO BANCÁRIA**

Tese apresentada à Universidade de Brasília,
perante a Faculdade de Economia, Administração,
Contabilidade e Gestão Pública, como requisito
parcial à obtenção do título de Doutor em
Administração.

**Orientador: Prof. Dr. Marcus Vinícius Soares
Siqueira**

MARCELO AUGUSTO FINAZZI SANTOS

Brasília – DF
Maio/2018

TERMO DE APROVAÇÃO

Marcelo Augusto Finazzi Santos

Trabalho corrompido, dignidade violada: histórias de vida de mulheres assediadas sexualmente em uma organização bancária

Tese aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor no curso de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão Pública (FACE), pela seguinte banca examinadora:

Prof. Dr. Marcus Vinícius Soares Siqueira
Membro da banca – Professor Orientador
Departamento de Administração – Universidade de Brasília

Profa. Dra. Gisela Demo
Membro da banca
Departamento de Administração – Universidade de Brasília

Profa. Dra. Cíntia Rodrigues de Oliveira Medeiros
Membro da banca
Faculdade de Gestão e Negócios – Universidade Federal de Uberlândia

Prof. Dr. Luiz Alex Silva Saraiva
Membro da banca
Departamento de Ciências Administrativas – Universidade Federal de Minas Gerais

Prof. Dr. Ricardo Corrêa Gomes
Membro da banca – suplente
Departamento de Administração – Universidade de Brasília

Brasília (DF), 17 de maio de 2018.

LISTA DE ABREVIACÕES

Dieese	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EEOC	U.S. Equal Employment Opportunity Commission
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ILGWU	International Ladies' Garment Workers' Union
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
SEQ	Sexual Experiences Questionnaire
SRST	Sex-role spillover theory

Todas as mulheres. Com elas, por elas, para elas.

Em memória de Maurício Tragtenberg,
Alberto Guerreiro Ramos e Fernando Cláudio Prestes Motta.

Agradecimentos

Meu Deus, não acredito que consegui chegar até aqui, estas são as últimas palavras que escrevo. Parece um milagre! Percebo, então, que toda a longa jornada percorrida não seria possível sem o apoio, o carinho, a tolerância, a paciência, o afeto e o amor de uma infinidade de pessoas queridas. Por esse motivo, ao tempo em que agradeço, em primeiro lugar, as infinitas bênçãos de Deus em minha vida, faço questão de externar o mais profundo respeito e admiração:

À minha família, por tanto amor e abnegação em suportar-me nos momentos mais difíceis e compreender minhas ausências, além de dar-me suporte emocional e material para que pudesse realizar o doutoramento, em especial, meus pais, Luiz Fernando Finazzi Santos e Abigail Zucco; meus avós, Fernando Florido e Nair Oliveira Sene; meu irmão, Patrick Finazzi; minha cunhada, Sílvia Finazzi; meus sobrinhos lindos, Gabriel e Miguel. Agradeço também todos os meus tios e primos pelo apoio e torcida!

À Naiara Coelho, símbolo de amor e dedicação incondicional por felizes anos. Minha gratidão eterna a você e toda a sua família.

À Andréia Ramos, o pedaço mais loiro de minha vida e a materialização do amor verdadeiro que transborda sobre mim a cada instante.

Aos amigos Cátia e Washington, Ramon e Aline, e às fofuras Milena, Alana e Heitor, Celina e Clara. Amigos para toda hora, a qualquer hora. Vou sempre amar vocês!

Aos irmãos fraternos do grupo mediúnico Irmã Ruth (Comunhão Espírita de Brasília), grupo de música espírita Arte & Luz (Santa Maria – RS), grupo de arte mediúnica Arte e Cura – Antônio Francisco Lisboa (Centro Espírita Sebastião “O Mártir” – Núcleo Bandeirante – DF), grupo Tarefairos A e demais amigos do Pólo XII (Caná da Galiléia) na Confraternização das Mocidades Espíritas do Estado do Rio de Janeiro (os melhores carnavais da minha vida!), comunidade de *whatsapp* Bom dia Amigos!!! (as mensagens fraternas me levantam o astral todas as manhãs). São muitas pessoas queridas, não é possível nomear todo mundo. Mas, sintam todos o meu amor. Obrigado por toda a sustentação espiritual e amizade que atravessa muitas vidas.

Ao meu querido, amado e idolatrado orientador, Prof. Dr. Marcus Vinícius Soares, exemplo de um grande intelectual e acadêmico, exemplo de um ser humano extraordinário, que tem o coração do tamanho do mundo. Sinto-me honrado em trabalhar com você durante os últimos dez anos. Acolheu-me nas horas mais difíceis da vida e, sem você, seria impossível concluir este doutorado. Por isso, amo você!; ao Prof. Dr. Luiz Alex Silva Saraiva, amigo, orientador informal, guru acadêmico e um dos maiores pensadores em estudos organizacionais da nova geração, você ajudou a reerguer-me das cinzas. Por tanto afeto, você mora em meu coração!; Às Profas. Dra. Cíntia Rodrigues de Oliveira Medeiros e Dra. Gisela Demo, para mim é uma honra tê-las comigo durante a caminhada, compartilhando conhecimento e guiando-me pelas veredas da excelência acadêmica. Profa. Gisela, adorava nossas conversas nas aulas de Métodos Qualitativos, aprendi muito com você! Profa. Cíntia, estar com você em Uberlândia foi tão especial que estou pensando seriamente em repetir a dose! Obrigado pelo carinho e receptividade. Ao Prof. Dr. Ricardo Corrêa Gomes, obrigado por acompanhar-me em minha trajetória acadêmica. É uma honra contar com todos vocês em minha banca.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Administração na Universidade de Brasília (PPGA-UnB), com os quais tive o prazer de compartilhar conhecimento e diminuir um pouco a minha infinita ignorância. Não posso esquecer do apoio administrativo proporcionado pela secretaria, em especial, Sonária e Edvânia.

Aos queridos amigos e amigas do PPGA-UnB, Igor Guevara, Ken Fujihana, Lana Montezano, Pablo Freitas, Shirley Luanna, Alan Rodrigues, Alexsander da Silva, Janaina Teixeira, Fernanda Scussel, Lear Vieira, Bruno Saboya, Luiz Medeiros, Sílvia Mori, Nayra Figueiredo. Amigos para todas as horas. Obrigado por todo apoio, lágrimas e sorrisos. Sofremos juntos, perseveramos juntos, vencemos juntos. Admiro todos vocês!

De forma muito carinhosa, às minhas queridas amigas e amigos do PPGA-UnB, Juliana Moro Bueno Mendonça e Mariana Carolina Barbosa Rêgo. Foram infinitas horas de conversa, carinho e afeto. Vocês não imaginam o quanto sou feliz e tenho sorte por ter vocês em minha vida; Leonardo Borges Ferreira, David Leonardo Bouças da Silva, Bernardo Oliveira Buta e Kesley Moraes de Paula. Confiança, confidências, parcerias, risadas, bobagens, artigos, amizade forte e sincera. Tudo gente boa e do bem, amigos para sempre. Em suma, meninas e meninos, amo todos vocês!

Aos colegas do grupo de estudos organizacionais críticos do PPGA-UnB, Bárbara Medeiros, Danúzio Silva, Cledinaldo Dias, Gustavo Castro, Andreia Pereira de Moraes, Mário Salimon. Aprendo muito com vocês a cada dia, obrigado pelo convívio fraterno que propicia ricas discussões e oportunidade para crescimento pessoal e acadêmico.

Aos valorosos colegas de trabalho, que compartilham comigo as dores e as delícias do mundo organizacional. São dúzias de pessoas queridas, impossível nomear todos, mas, em especial, agradeço a amizade e o companheirismo de toda a equipe da Divisão Ética e Disciplina ao longo de muitos anos de convívio diário. Mais do que colegas, fiz uma porção de amigos ali, os quais levarei para a vida. Meu carinho especial para a “turma das antigas” Ana Alzira Pimenta Staub, Márcia Lobo, Gilmar Ferreira, Gerson Padilha, Marcelo Bedani, Cláudia Vilhena, Marcelo Marques, Polliana César, Regina Fumie, Sônia Amaral, Luiz Cláudio Rolo. Ana Cristina Garcia, Castro Jr., Carlos Netto, José Caetano, Kátia Bastos e demais membros do Comitê Dipes, obrigado por todo apoio e confiança em meu trabalho! É uma honra aprender com vocês, na vida cotidiana de uma grande empresa, os desafios que permeiam o mundo da gestão.

Por fim, de forma muito, mas muito especial mesmo, às minhas três queridas entrevistadas Rebeca, Helena e Adriana (nomes fictícios). Não posso expor aqui as identidades de vocês, mas, recebam todo o meu carinho e afeto, recebam o melhor de mim. Compartilhamos dores e alegrias, lágrimas e sorrisos por horas e horas. No final, ganhei três amigas para a vida. Que a singularidade de suas histórias seja a voz de todas as mulheres em rumo a um mundo mais justo e humano, um mundo em que – valendo-me do pensamento de Martin Luther King Jr. – as pessoas não sejam julgadas pela cor da pele, saldo bancário, credo religioso, orientação sexual, caracterização de gênero, mas apenas por seu caráter.

Ando lendo um livro que nos traça um largo panorama da Idade Média na Europa, claro, pois que aqui ainda não se tinha entrado sequer na Idade da Pedra Polida, era plena Pedra Lascada. E verifico que, tirando as diferenças provocadas pela ciência e técnica contemporâneas, o notável não são os contrastes entre os dois períodos, são as semelhanças entre um e outro.

É que o animal humano não mudou, nem mudará. Mudam as circunstâncias; e o homem, em vez de adaptar-se às circunstâncias, consegue fazer com que as circunstâncias se adaptem a ele. Fala-se muito na crueldade e na bruteza do homem medieval.

Mas o homem moderno será melhor?

(...)

Deem poder e impunidade ao homem moderno, que ele procede igual ou pior que o bruto medieval.

As terras ásperas,

Raquel de Queiroz

RESUMO

O intuito deste trabalho é analisar diversas facetas do assédio sexual contra mulheres no trabalho. Trata-se de um fenômeno que, embora assentado em uma violência física de ordem sexual, na verdade, traz aspectos relacionados à história do lugar, ao simbolismo patriarcal, ao contexto da organização, à relação entre os indivíduos, ao silenciamento das estruturas organizacionais quanto ao sexismo. A partir dessa realidade, delinheiro proposta de estudo teórico-empírico com o objetivo de compreender os significados sociais do assédio sexual no trabalho e, de forma específica, conhecer e avaliar as suas dinâmicas e facetas, desvelar as estruturas sociais que permitem a ocorrência de assédio sexual no trabalho e analisar o que o fenômeno pode revelar sobre a condição da mulher na sociedade e nas organizações, o que realize mediante o resgate de histórias de vida de duas trabalhadoras bancárias assediadas sexualmente no trabalho (Rebeca e Helena). Trata-se de temática de relevância social, acadêmica e organizacional, considerando que a violência contra a mulher, incluindo agressões sexuais, em países latino-americanos, é drama social relevante, uma verdadeira epidemia relacionada ao pouco caso e à permissividade cultural reinante nos trópicos desde a chegada dos ibéricos, que relega a mulher à condição subalterna, de tal forma que é razoável considerar que o machismo está entranhado em nossa cultura e organizações. Sabe-se que as violências sexuais, embora de ordem polimórfica, comumente são analisadas a partir de um enfoque que as associam ao sexismo e ao racismo, ao *continuum* de violência e discriminação contra as mulheres, à manifestação de violência e opressão do poder masculino sobre o feminino. Dessa forma, a abordagem de gênero – uma espécie de “generofobia” –, tomada sob o prisma do movimento feminista, tem sido a tônica nos debates sobre o assédio sexual. Na cultura brasileira, assédio sexual é interpretado como uma tentativa frustrada de sedução, e não como uma violência. A sociedade culturalmente machista é vista como um dos fatores que corroboram a visão mais leniente dos brasileiros sobre o problema. Assumo que esse padrão cultural se expressa, por conseguinte, na lógica racista e misógina de que toda mulher é “vadia”, toda mulher é simbolicamente “preta” e, como tal, deve estar disponível – inclusive, sexualmente – pelo simples fato de ser mulher. Há uma tentativa inicial de sedução, do que se segue a etapa de cooptação (promessas) e, por fim, a fase das ameaças (punições). Trata-se de uma dinâmica de agressão, em que o assediador estuda o alvo e passa a explorar os seus pontos fracos. O ponto de vulnerabilidade das vítimas é a dependência do emprego, seja enquanto condição de sustento e independência, seja enquanto símbolo de uma vida melhor e meio de afirmação social. Em decorrência do abandono, a vítima tende ao silêncio. O silêncio não é fraqueza, falta de ação ou iniciativa. Silêncio é medo do agressor, silêncio é retaliação da empresa, silêncio é solidão pelo abandono dos colegas. As relações sociais nas organizações são pautadas nos critérios do interesse e da convivência estratégica, do que se tolera o sofrimento do outro com cinismo e desfaçatez, “conquanto não seja eu o prejudicado”. No meio do caminho, os adoecimentos físico e mental se fazem regra. O assédio sexual é símbolo da indigência moral e da perversidade de um mundo do trabalho que é hostil às mulheres. Essa máxima se materializa em rebaixamento, isolamento, abandono, desamparo, solidão das vítimas. Apesar de tudo e de todos, Rebeca e Helena mostram que é possível romper o silêncio. A lição mais importante de suas histórias é que o assediador não é todo-poderoso. Helena ensina que uma denúncia às instâncias em defesa de direitos das mulheres possivelmente vai obstá-lo. Não pode haver espaço para que o assediador se crie, se engrandeça nas intenções. É mais do que dizer “não”, é confrontá-lo com a própria vergonha da indignidade de caráter. “Você está me assediando?”. Como diria Rebeca, em suma, é a pergunta que liberta. Afinal, o assediador não resiste ao próprio mal.

Palavras-chave: Assédio sexual no trabalho. Violência sexual. Violência de gênero. Sexismo.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to analyze several facets of sexual harassment against women at work. It is a phenomenon that, although based on physical violence of a sexual nature, actually deals with aspects related to the history of the place, to patriarchal symbolism, to the context of the organization, to the relationship among individuals, to the culture of silence towards sexism across organizational structures. Based on this reality, this paper outlines the proposal of a theoretical-empirical study with the main objective of comprehending the social meanings of sexual harassment at work and, specifically understanding and evaluating its dynamics and facets, unveiling social structures that allow sexual harassment to take place at work and analyzing what the phenomenon can reveal about the condition of women in society and organizations, which I carry out by recounting the life stories of two bank workers who have been harassed at work (the stories of Rebeca and Helena). Violence against women, including sexual assaults in Latin American countries, is undoubtedly a highly significant social drama, a true epidemic related to lack of respect and the cultural permissiveness which has reigned in the tropics since the arrival of the Iberians, relegating women to a subaltern condition, in such a way that it is reasonable to consider that machismo is embedded in our culture. It is known that sexual violence, although polymorphic, is commonly analyzed from a perspective that associates it with sexism and racism, the continuum of violence and discrimination against women, the manifestation of violence and oppression of male power over the feminine one. Thus, gender approach - a kind of genderphobia - taken from the perspective of the feminist movement, has been the focus of debates on sexual harassment. In the Brazilian culture, sexual harassment is interpreted as a frustrated attempt at seduction, not violence. The culturally sexist society is seen as one of the factors that corroborate a more lenient view of Brazilians about the problem. I assume that this cultural pattern is expressed, therefore, in the racist and misogynist logic that every woman is a "bitch", every woman is symbolically "black" and, as such, must be available – even sexually – to those who hold power or, ultimately, for men, for the simple fact of being a woman. There is an initial attempt at seduction, followed by a stage of persuasion (promises) and, finally, a phase of threats (punishments). It is a dynamic of aggression, by which the stalker studies the target and begins to exploit its weaknesses. The point of vulnerability of the victims is their dependence on employment, whether as a means of livelihood and independence or as a symbol of a better life and a means of social affirmation. As a result of abandonment, the victim tends to remain silent. Silence is not weakness nor lack of action or initiative. Silence is fear of the aggressor, silence is retaliation by the company, silence is loneliness due to abandonment by colleagues. Social relations in the organizations are based on the criteria of interest and strategic coexistence, according to which the suffering of the other is tolerated with cynicism and disdain, “as long as I am not the one harmed”. During this process, physical and mental illnesses become the rule. Sexual harassment is a symbol of moral indigence and perversity of a labour market that is hostile to women. This maxim materializes in relegation, isolation, abandonment, misplacement, solitude of the victims. Despite everything and everyone, Rebeca and Helena show that it is possible to break the silence. The most important lesson of their stories is that the stalker is not all-powerful. It is possible, therefore, not to succumb to sexual harassment. Helena teaches that filing a complaint with bodies advocating for women's rights is likely to hamper him. There can be no room for the stalker to exist, to magnify himself in his intentions. It is more than saying “no”; it is to confront it with dignity. “Are you harassing me?”. As Rebeca would say, in short, that is the question that frees you. After all, the stalker does not resist his own evil.

Keywords: Sexual harassment at work. Sexual violence. Gender violence. Sexism.

LISTA DE QUADROS

- Quadro 1: Movimento de visibilidade ao assédio sexual no trabalho: obras de referências nos anos 1970
- Quadro 2: Comportamentos inadequados relacionados ao assédio sexual – por nível de gravidade – *Sexual Experiences Questionnaire*
- Quadro 2: Principais modelos teóricos sobre assédio sexual no trabalho
- Quadro 3: Perspectivas de assédio sexual no trabalho sob a visão de grupos de interesse relevantes
- Quadro 4: Medidas e ações para combate ao assédio sexual – exemplos de literatura
- Quadro 5: Quantidade de trabalhos publicados e selecionados para leitura – por base de dados
- Quadro 6: Referências legais sobre assédio sexual relacionado ao trabalho
- Quadro 7: Revisão sobre o conhecimento acumulado em assédio sexual
- Quadro 8: Como e por que ocorre o assédio sexual
- Quadro 9: Em que consiste o assédio sexual/regras para protocolos de atuação
- Quadro 10: Categorias de intervenção de testemunhas perante o assédio sexual
- Quadro 11: Características das abordagens biográficas
- Quadro 12: Evolução do método de histórias de vida – panorama bibliográfico
- Quadro 13: Qualificação das entrevistas e pesquisa de campo

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1: Modelo integrado de fatores antecedentes e consequentes relacionados ao assédio sexual
- Figura 2: Modelo de intervenção ao assédio sexual
- Figura 3: Classificação de experiências nocivas no trabalho reportadas em pesquisas anteriores
- Figura 4: Relação entre experiências nocivas no trabalho, indicadores de bem-estar ocupacional proximal e distal

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Direções alegadas de assédio sexual

Tabela 2: Agressões físicas e não físicas em alegações de assédio sexual

SUMÁRIO

1. Assédio sexual no trabalho: uma discussão oportuna e necessária.....	18
2. “Submeta-se a mim ou vou te cercar, vou te cercar, vou te violentar”: considerações teóricas sobre assédio sexual no trabalho.....	38
2.1. O assédio sexual relacionado ao trabalho enquanto problemática de relevância social e acadêmica.....	39
2.1.1. Assédio sexual em evidência: a militância liberal feminina e o contexto sociocultural dos anos 1970.....	39
2.1.2. Os efeitos da visibilidade do assédio sexual: as bases conceituais de um campo nascente de pesquisa.....	44
2.2. Perspectivas teóricas sobre assédio sexual no trabalho: o <i>mainstream</i> do campo.....	55
2.2.1. Os alicerces para o desenvolvimento das pesquisas.....	55
2.2.2. Para compreender o fenômeno: os quadros teóricos.....	59
2.2.2.1. Teorias sobre assédio sexual.....	59
2.2.2.2. Taxonomia clássica.....	62
2.2.2.3. Antecedentes e consequências.....	62
2.2.2.4. Relações hierárquicas.....	66
2.2.2.5. O assediador.....	67
2.2.2.6. A comunicação ambígua do assediador e o cerco ao alvo.....	68
2.2.3. A prevenção ao assédio sexual nas organizações.....	69
2.3. O estado atual do campo: um estudo sobre o panorama teórico na última década.....	73
2.3.1. As meta-análises: o que se sabe, para onde avançar.....	74
2.3.1.1. Experiências nocivas no trabalho e o assédio sexual.....	74
2.3.1.2. Conhecimento acumulado e progressos.....	76
2.3.1.3. As dinâmicas do assédio sexual.....	81
2.3.2. As nuances de um fenômeno complexo.....	84
2.3.2.1. Manifestações atípicas de assédio sexual.....	84
2.3.2.2. O contexto cultural na caracterização do assédio sexual: o toque e o romance entre empregados.....	87
2.3.2.3. Denunciar ou manter o silêncio, eis o dilema.....	89
2.3.2.4. Quando o corpo, a mente e o coração sentem: as consequências do assédio sexual.....	91
2.3.3. Percepções sobre assédio sexual.....	92
2.3.3.1. Perspectivas de intervenção social.....	98
2.3.3.2. “Ah, isso não é assédio sexual!? Para mim, é”: a percepção subjetiva da vítima.....	99
2.3.3.3. Quando as vítimas são os homens.....	100
3. As mulheres e a história do lugar: a centralidade do patriarcado nas relações de gênero.....	102
3.1. “Você bateu na minha nêga, isso não é direito seu, bater numa mulher que não é sua”: a mulher na sociedade patriarcal e a luta por igualdade de direitos.....	104

3.2. “Mamãe, aqui estou, sou homem com H e como sou”: a latinidade <i>del hombre macho</i> , honrado e viril.....	111
3.2.1. Os scripts de gênero: machismo e marianismo.....	112
3.2.2. O machismo na família tradicional.....	115
3.2.3. A reinvenção do machismo.....	117
3.3.4. Branca, negra, índia, tudo mulher nêga na brasilidade machista.....	120
4. As mulheres, o contexto social e as organizações: sexismo, preconceito, violência.....	124
4.1. “Lá vem ela chorando, o que ela quer? Pancada não é, já dei”: A mulher na sociedade contemporânea e a luta contra a violência e por reconhecimento.....	125
4.1.1. Na sociedade pós-patriarcal, a mulher continua subalterna.....	127
4.1.2. “Nosso corpo nos pertence”: a (árdua) luta por direitos e reconhecimento.....	131
4.1.3. “Quem ama, não mata”: violência sem fim, até quando?.....	134
4.1.4. O poder in(visível) da violência contra a mulher.....	138
4.2. “Deus fez primeiro o homem, a mulher nasceu depois, por isso é que a mulher trabalha sempre pelos dois”: a relação das mulheres com o trabalho.....	141
4.2.1. A noção de gênero nas organizações.....	142
4.2.2. As marcas invisíveis do trabalho feminino.....	146
4.2.3. “Quem melhor do que uma mulher para seduzir e encantar o cliente?”: as mulheres no setor bancário.....	152
5. Percurso de campo: se a vida fosse um livro, conte-me a sua história.....	162
5.1. Pressupostos elementares.....	163
5.2. A metodologia de história de vida em ciências sociais.....	168
5.3. Delineamento da pesquisa de campo.....	177
5.3.1. Corpus de estudo e participantes da pesquisa.....	179
5.4. Procedimentos para entrevistas e análise de resultados.....	185
6. A história de Rebeca: “eu aprendi a construir o meu mundo, e nele eu não sou vítima; nele, eu sou qualquer coisa, menos vítima”.....	190
6.1. A infância e a família hippie sem ser hippie: desapego, autossuficiência e liberdade em uma redoma de proteção.....	191
6.2. “Eu comecei a me calar, comecei a me enquadrar quando eu comecei a trabalhar”: gosto ruim de lembrança, gênio explosivo e difícil transição à vida adulta.....	201
6.3. “Aprendi que o preço da mulher é sempre mais baixo, dá para o homem pagar”: as agruras de ser mulher no mundo do trabalho.....	210
6.4. “Quando você sente o medo da cantada, o medo te persegue. Eu não conhecia o medo ainda”: a sina da mulher impotente perante a violência banalizada.....	216
6.5. “Cuidado, aqui é o harém do gerente. Não dá muita conversa e tenta não chamar a atenção, se você não quiser problemas”: assédio sexual, desesperança e sanidade emocional no limite.....	226
6.6. “É duro ser bonita, ser jovem e ter que trabalhar, né!? Eu também já passei por isso”: tem que ser forte para denunciar o assédio sexual	237
6.7. “Você está me assediando?”: a pergunta que liberta.....	245

7. A história de Helena: “Sinto-me gratificada em saber que o meu sofrimento não foi em vão, poderá aliviar as dores de outras mulheres”	253
7.1. “Quando eu nasci, não tinha berço, minha mãe me colocava em uma caixa de papelão”: infância pobre, criação conservadora e muita vontade de mudar o destino.....	254
7.2. “Não namore, pense em estudar, vai estudar”: como romper o ciclo vicioso da pobreza?.....	259
7.3. “No meio do caminho, ouço de meu chefe: ‘vamos passar no motel’. Isso magoa muito”: a mulher no mundo do trabalho.....	263
7.4. “A mulher tem que ganhar menos. Quem provê a casa é o homem, não é isso!?”: a mulher no mundo do trabalho (2).....	267
7.5. “Foi quando ele falou que, se eu quisesse subir na carreira, tinha que ir para a cama com ele”: o assédio sexual escancarado.....	269
7.6. “Sei o que está acontecendo com você, mas a verdade é que ninguém vai fazer nada contra o gerente, porque ninguém quer ser prejudicado”: o silêncio como testemunha.....	276
7.7. “Ele queria transar comigo, eu respondi que não. Ele me disse: ‘está bom, vou mandar você embora’”: a depressão e a embriaguez como companhia.....	284
7.8. “Era só eu ter feito uma ligação, caramba!”: a denúncia que liberta.....	289
8. A dinâmica perversa do assédio sexual nos domínios de Narciso: o que resta é abandono, desamparo, solidão	296
9. Reflexões finais: como romper o silêncio?	311
REFERÊNCIAS.....	327
APÊNDICE A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	361

1.

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO: UMA DISCUSSÃO OPORTUNA E NECESSÁRIA

O intuito deste trabalho é analisar diversas facetas do assédio sexual contra mulheres no trabalho. Trata-se de um fenômeno que, embora assentado em uma violência física de ordem sexual, na verdade, traz aspectos relacionados à história do lugar, ao simbolismo patriarcal, ao contexto da organização, à relação entre os indivíduos, ao silenciamento das estruturas organizacionais quanto ao sexismo. Trata-se, em regra, de problemática multifacetada e polimorfa, repleta de matizes e nuances, que assume um caráter simbólico altamente representativo das relações de poder, a partir das quais se exprimem as hierarquias sociais entre pessoas desiguais, cuja manifestação mais notória são as desigualdades de gênero, que se alicerçam no padrão ideológico de supremacia do homem sobre a mulher. Falar de assédio sexual significa transpor, para o contexto específico do trabalho, o histórico de violências físicas e morais a que as mulheres estão submetidas, desde cedo, em seu cotidiano. Em casa, incesto de pai, agressão de companheiro; na rua, assédio e estupro de desconhecido; no trabalho, lascívia de chefe.

Strey (2001, p. 62) reflete, nesse sentido, 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”. A autora elucida que muitas mulheres não denunciam a violência sexual por entenderem que isso é ônus inerente à condição feminina. O sexo forçado deve ser entendido, assim, valendo-se de Foucault (1987), como o ponto extremo da negação social de que as mulheres teriam autonomia sobre o próprio corpo.

De fato, a violência sexual contra as mulheres perpassa a história humana, ponderam Potts e Hayden (2008). Em civilizações avançadas da antiguidade, como Grécia, Roma ou Egito, o sexo deixa de ter finalidade meramente reprodutiva e se converte em prêmio de guerra, espécie de manifestação simbólica de supremacia sobre o inimigo derrotado, e o suplício infligido aos dominados se apresenta como manifestação concreta de subjugação física e moral, expressão máxima de humilhação de um povo. A título de exemplo quanto aos aspectos simbólicos de dominação associados à violência sexual contra mulheres – e a extensão do problema –, recentemente, entre 1937-1938, mais de 20 mil mulheres chinesas foram estupradas e mortas pelo exército japonês, no episódio conhecido como “massacre de Nanquim”

(YOSHIDA, 2006) e, em meados dos anos 1990, no coração da Europa moderna, a guerra da Bósnia-Herzegovina serviria de palco para estupros em massa infligidos como forma de limpeza étnica (PERES, 2011).

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. Como nos lembra a feminista canadense Colette Gendron,

Violência física de um companheiro ou ex-companheiro, assédio sexual, sim, muitas mulheres são vítimas disso. Mas não é possível medir realmente a violência contra as mulheres sem levar em conta insultos, desprezos, humilhações que elas sofrem no cotidiano, estupro, incesto, pornografia, prostituição, assassinato individual ou coletivo, violências específicas cometidas contra as lésbicas. Todos esses fenômenos reunidos fazem pensar numa guerra feita à metade feminina da humanidade. (GENDRON, 1994, p. 462-472).

A face visível dessa violência simbólica se dá com a agressão, a morte e o estupro de mulheres e meninas, ao longo da história, em praticamente todos os lugares do mundo, avalia Blay (2001), com maior frequência em países de cultura fortemente machista comparativamente aos que buscam soluções igualitárias para questões de gênero. No Brasil, explica a autora, o Código Criminal de 1830 atenuava a culpa do marido homicida em caso de adultério, da mesma forma que tipificava o seu relacionamento extraconjugal como concubinato, e não como adultério. Cerqueira e Coelho (2014) recordam que o Código Civil de 1916 relegava ao homem o papel de chefe de família, reservando-se à mulher a condição de “relativamente capaz” e, até os anos 1970, legítima defesa da honra era tese empregada para inocentar o homem que assassinava a companheira. Na mesma época os meios jurídicos debatiam se haveria possibilidade de um marido responder pelo estupro de sua esposa, considerando a obrigação dos cônjuges em fazer sexo e, na hipótese de recusa, a mulher poderia ser forçada à prática sexual independentemente de sua vontade, explica Noronha (1990).

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.

A definição de assédio sexual no trabalho comumente aceita nos meios acadêmicos é aquela cunhada por Fitzgerald e Magley (1997), que a descreve como 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. Está será a definição que emprego nesta tese. Trata-se de definição ampla, como recordam Nielsen et al. (2017), mas que tem o ponto forte de centrar-se nas consequências emocionais do indivíduo, propiciando abarcar uma extensa gama de comportamentos indesejados físicos, verbais e não verbais. Veja-se que a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra

as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul, assinada em 2011) estabelece, em seu artigo 40, que os países signatários do acordo “deverão adotar as medidas legislativas ou outras que se revelem necessárias para assegurar que qualquer tipo de comportamento indesejado de natureza sexual, sob a forma verbal, não-verbal ou física, com o intuito ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, seja passível de sanções penais ou outras sanções legais”.

Saliento que a EEOC (2010) não condena todas as condutas de natureza sexual no trabalho. Constitui-se uma violação apenas aquela conduta indesejada que seja termo/condição de emprego ou ofensiva. Parte-se do pressuposto de que as interações humanas e a formação de casais podem ocorrer em qualquer espaço de convívio social, desde que o relacionamento resulte de livre vontade entre as pessoas. Por evidente, as interações amorosas estão sujeitas a ocorrer em qualquer lugar e o trabalho não é um ambiente asséptico e isento de sexualidade, como bem observa Freitas (2001). Aquino et al. (2014), inclusive, apontam os benefícios do envolvimento amoroso consensual entre colegas de trabalho. A coação e a intimidação, assim, é que são indesejadas. Barros (1998) esclarece que a legislação e a jurisprudência têm observado que a caracterização do assédio pressupõe o repúdio expresso a uma investida sexual considerada ofensiva e inconveniente, o que em muito difere do galanteio ou elogios repletos de sutilezas e que são próprios do cortejo entre pessoas. Freitas (2001) considera “cantada” uma proposta habilidosa de convencimento, por meio de promessas, elogios, sugestões, rodeios para a outra parte anuir com o relacionamento. A autora pondera que

O assédio sexual é entre desiguais, não pela questão de gênero masculino *versus* feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro. Constitui não apenas um convite constrangedor, que produz embaraço e vexame – pois um convite, por mais indelicado que seja, pode ser recusado –, mas também explícita a diferença entre convite e intimação, entre convite e intimidação, entre convidar e acuar o outro. (...) A cantada é do signo sedução e o assédio da ordem autoritária, perversa; a primeira promete um acréscimo, a vivência de uma experiência luminosa; o segundo promete um castigo se não for atendido em suas investidas. (FREITAS, 2001, p. 14)

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. O problema da violência sexual na Índia (MARTIN, 1999), África do Sul (ABRAHAMS et al., 2004; DUNKLE et al., 2004), zonas de conflitos étnico-racial, como Bósnia ou sul da Ásia (HAYDEN, 2000) ou China (CHAN, 2009), por exemplo, possui nuances e características particularíssimas, cujas as raízes do problema, necessariamente, não seriam as mesmas inerentes à formação histórico-cultural brasileira. Disso resulta a necessidade de transpor, com ressalvas, soluções engendradas em outros países.

Por exemplo, 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, transcrita abaixo, 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).

Schraiber, Gomes e Couto (2005) salientam que a violência é marca identitária da masculinidade hegemônica – dentre as mortes por homicídio doloso, 81% são de homens –, do que se conclui que a associação entre masculinidade e violência decorreria de um processo de socialização machista, do princípio simbólico da “honra” que rege as expectativas de homens no espaço privado (casa) e público (rua) e da conexão entre a construção da virilidade e a violência. Quanto às sociedades latinas, o machismo é visto como um dos principais suportes simbólicos de violência contra a mulher, alicerçado nas seguintes bases: masculino e feminino vistos como opostos, divisão social em que a força e a honra dos homens e a vergonha das

mulheres são os constituintes moral, além da importância atribuída ao controle da sexualidade feminina em oposição à ênfase na virilidade e força pelos homens, os quais se desinteressam por assuntos domésticos, que são vistos como “coisas de mulher” e, portanto, menos nobres. O assédio sexual, assim, aflora como uma violência de natureza cultural que encontra terreno fértil em sociedades em que há notória disparidade entre homens e mulheres, como a brasileira, razão pela qual aqueles concentram historicamente os meios de sujeitá-las, dominá-las, penalizá-las com base em uma segregação artificialmente construída de desigualdade entre os gêneros.

Kay e West (2002) esclarecem que noventa por cento dos assédios sexuais são dirigidos por homens contra mulheres, enquanto os dez por cento restante são praticados por mulheres ou por homens contra outros homens, evidenciando que as mulheres são as vítimas preferenciais de assédio sexual, embora não se possa ignorar que homens também estão sujeitos a essa modalidade de agressão. Santos (1995) considera que o assédio, enquanto manifestação de violência sexual no contexto das organizações, é questão ética da maior gravidade, eis que a um elemento de ordem sexual (com tudo o que isso significa) se juntam a coerção (relações de poder) e o *modus vivendi* organizacional (com a importância do trabalho enquanto fonte de sustento e de pertencimento social), resultando em um assunto por deveras constrangedor para pesquisas, pois, embora se estime que entre quarenta e oitenta por cento das mulheres norte-americanas sofram ao menos um episódio de assédio sexual durante a vida profissional (MORGAN, 2001), a norma é varrê-lo para debaixo do tapete.

Tensão e atração sexual existem nos ambientes de trabalho desde sempre e, como observam Fitzgerald, Gelfand e Drasgow (1995), não se trata de um fenômeno contemporâneo, visto que o assédio sexual relacionado ao trabalho tem um longo passado, mas uma história curta enquanto fenômeno digno de preocupação social. Dessa forma, do ponto de vista histórico, Kirkpatrick e Kanin (1957) foram pioneiros em denunciar agressões sexuais no ambiente universitário norte-americano nos idos dos anos 1950, incluindo. A novidade é que o assédio sexual se tornaria objeto perene de estudos a partir dos anos 1970 e, principalmente, nos anos 1990, em decorrência de escândalos sexuais de repercussão global (a massificação dos meios de comunicação facilita a divulgação dos fatos em tempo real), a exemplo da controvérsia de ampla repercussão envolvendo o juiz da Suprema Corte norte-americana Clarence Thomas, acusado de assédio sexual, em 1991, por Anita Hill, professora de direito na Universidade de Oklahoma, com quem trabalhara anos antes quando o magistrado ironicamente atuava como gestor da EEOC. Bill Clinton, presidente entre 1993 e 2001, também se envolveu em um conturbado escândalo sexual com a sua então estagiária, Mônica Lewinsky, o que atraía a atenção do público para o problema (FASSIN, 2002).

As preocupações sociais, jurídicas e acadêmicas sobre o fenômeno ganham impulso a partir da militância feminista liberal da advogada Catharine MacKinnon, que fora pioneira ao defender, no final dos anos 1970, a tese de que as mulheres eram vítimas em potencial de uma modalidade de violência sorrateira e aviltante no trabalho, que seria designada como “assédio sexual”. Como raramente o alvo da violência era um homem, a sua conclusão fora que se tratava de um problema circunscrito ao universo feminino, motivo pelo qual as investidas inoportunas de cunho sexual relacionadas ao trabalho deveriam ser vistas como uma forma de discriminação contra as mulheres. Sob esse prisma, as vítimas de assédio sexual poderiam valer-se das mesmas garantias dadas às vítimas de discriminação sexual, haja vista que uma trabalhadora assediada estaria em desvantagem e não teria iguais oportunidades em relação aos demais trabalhadores.

Essa tese impactou o mundo social e acadêmico, pois, a partir da linha de raciocínio de MacKinnon, as pesquisadoras Gutek, Larwood e Stromberg (1996) explanam que, em 1980, a EEOC elaboraria a primeira orientação legal sobre o assunto, ao considerar o assédio sexual, quando praticado no trabalho, como uma forma ilegal de discriminação sexual, o que contrariava o Título VII da *Civil Rights Act* de 1964. Em seguida, durante os anos 1980, novas regulamentações se proliferaram por todo os Estados Unidos e na Europa para combater o assédio sexual, ao tempo que juristas e o sistema judiciário se debruçam mais e mais sobre o assunto. No Brasil, o crime de assédio sexual é tipificado por meio da Lei 10.224/2001, que acresceu ao Código Penal o artigo 216-A, assim definido: “assédio sexual – 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”.

Bitencourt (2009) é crítico ferrenho da tipificação legal brasileira sobre o crime de assédio sexual, com previsto no Código Penal. Como o autor observa, além de uma péssima definição – o que tem toda razão, destaco –, os bens jurídicos tutelados, como a liberdade sexual, combate à discriminação nas relações trabalhistas, honra e dignidade pessoais, se encontram protegidos nos setores civil, trabalhista, administrativo e criminal de nosso ordenamento legal. A importação irrefletida – nas palavras do autor – de “modismos norte-americanos” repletos de falso moralismo (p. 25) resultam em figuras exóticas, como uma definição legal de assédio sexual desassociada à realidade brasileira. Em sua crítica ácida, o autor considera que

Para mantermos a mais absoluta fidelidade a essa extraordinária ‘conquista’ ético-social – verdadeiro legado de nossos irmãos norte-americanos – resta-nos adotar determinadas regras de conduta que esses nossos ‘colonizadores’ encarregaram-

se de celebrar, tais como não entrar sozinho no elevador com alguém do sexo oposto; nunca atender uma funcionária em seu gabinete com a porta fechada; o professor não deve atender aluna sozinha em sua sala etc. (BITENCOURT, 2009, p. 25-26).

A crítica de Bitencourt (2009) é pertinente, mas cabem ressalvas. De fato, designa-se como “divisória de vidro” as dificuldades para interações amorosas entre homens e mulheres, no contexto norte-americano, por conta do medo generalizado de que a intimidade excessiva possa caracterizar-se como assédio sexual (ELSESSER; PEPLAU, 2006). No entanto, se, por lá, o puritanismo excessivo¹ superestima neuroticamente o problema do assédio sexual, de tal forma que tolhe as possibilidades de manifestações espontâneas de interação entre as pessoas, Bitencourt (2009) igualmente peca pelo excesso, mas em sentido oposto, ao banalizar o problema. A violência contra a mulher, incluindo agressões sexuais, em países latino-americanos, é indubitavelmente um drama social de alta relevância, uma verdadeira epidemia relacionada ao pouco caso e à permissividade cultural reinante nos trópicos desde a chegada dos ibéricos, que relega a mulher à condição subalterna, de tal forma que é razoável considerar que o machismo está entranhado em nossa cultura.

O 10º Anuário Brasileiro de Segurança Pública², publicado em 2016, registra anualmente mais de 45 mil casos de estupros contra mulheres. Sabe-se, no entanto, que a subnotificação é a regra, de forma que os números reais são aproximadamente dez vezes maiores do que os indicadores oficiais (CERQUEIRA; COELHO, 2014). Subestimar a problemática relacionada à violência sexual contra as mulheres no espaço organizacional, como faz Bitencourt (2009), é tão danoso quanto negar a existência de racismo, homofobia ou outras formas de preconceito de gênero, classe ou raça na sociedade ou nas organizações. De qualquer forma, considero a assertiva do autor como uma advertência contra os exageros, a hipersensibilidade e o asfixiante moralismo politicamente correto que se praticaria nos Estados Unidos.

Voltando à legitimação social do problema, Stockdale (1996) avalia que o assédio sexual relacionado ao trabalho passaria a ser pesquisado regularmente como assunto acadêmico

¹Atrizes e personalidades francesas, por exemplo, lançaram recentemente um manifesto em que criticam a forma como as norte-americanas lidam com o problema do assédio sexual no trabalho, citando que “muitos homens foram penalizados na profissão ou obrigados a se demitir quando seu único erro foi tocar um joelho, tentar um beijo, falar de coisas íntimas no trabalho ou enviar mensagens de conotação sexual a uma mulher que não sentia atração recíproca”. Veja em <<https://oglobo.globo.com/sociedade/francesas-veem-excesso-de-puritanismo-na-onda-de-denuncias-de-assedio-22271834>>. Trata-se, sem dúvida, de assunto envolto em enorme polêmica, pois as tentativas de estabelecer limites às relações entre as pessoas tendem a resultar em regras caricatas (por exemplo, encarar uma mulher por mais de três segundos pode ser caracterizado como assédio sexual). Volto a isso, com mais detalhes, ao longo do capítulo seguinte.

²Disponível em <http://www.forumseguranca.org.br/storage/10_anuario_site_18-11-2016-retificado.pdf>.

a partir dos anos 1980, como a frequência com que trabalhadoras e estudantes experimentam esse evento, os efeitos nocivos nas vidas das pessoas e os custos para a sociedade. Da mesma forma, os estudos avançam para que se conheça o assediador e as situações em que a violência ocorre, assim como modelos teóricos que permeiam os aspectos cultural, social e individual têm sido formulados. A autora esclarece que há evidências nas pesquisas sobre os efeitos deletérios do assédio para indivíduos e organizações, indicando-se que, por conta do problema, um número significativo de pessoas assediadas deixa os empregos, os índices de absenteísmo crescem consideravelmente, a produtividade cai, a satisfação com o trabalho diminui e as relações interpessoais entre os trabalhadores se deterioram. Para a pesquisadora, mesmo incidentes de gênero (sexismo/misoginia), sem a prática de violência sexual, correlacionam-se com estresse pós-traumático e depressão.

Sabe-se que as violências sexuais, tomadas como um todo, embora de ordem polimórfica, comumente são analisadas a partir de um enfoque que as associam ao sexismo e ao racismo (GUTEK, 1985), ao *continuum* de violência e discriminação contra as mulheres (DIAS, 2008), à manifestação de violência e opressão do poder masculino sobre o feminino (BROWNMILLER, 1993). Dessa forma, a abordagem de gênero – uma espécie de “generofobia” –, tomada sob o prisma do movimento feminista, tem sido a tônica nos debates sobre o assédio sexual (HIGA, 2016). De igual modo, o panorama de pesquisas sobre assédio sexual no trabalho indica tratar-se de fenômeno polimorfo e multicausal (STOCKDALE, 1996; CARSTENSEN, 2016), assim como inexiste um único quadro teórico capaz de abarcá-lo em todas as suas nuances e sutilezas (O’DONOHUE; DOWNS; YEATER, 1998; KANE-URRABAZO, 2007; RAM; TRIBE; BIRAN, 2016).

De forma geral, os estudos sobre assédio sexual no trabalho têm focalizado:

- os fatores situacionais e organizacionais (normas/contextos locais) e pessoais (homens com tendência ao assédio vinculam cognitivamente dominância social à sexualidade ou virilidade) relacionados ao assédio sexual (FITZGERALD; SHULLMAN, 1993; PRYOR; LaVITE; STOLLER, 1993; PRYOR; STOLLER, 1994; FITZGERALD, et al. 1997);
- as circunstâncias culturais afetas à percepção sobre o que seria, ou não, assédio sexual (BROOKS; PEROT, 1991; STOCKDALE, 1993; HEMMASI; GRAF; RUSS, 1994; MAGLEY, et al., 1999; LaROCCA; KROMREY, 1999; ROTUNDO; NGUYEN; SACKETT, 2001; RUSSELL; TRIGG, 2004; LUCERO; ALLEN; MIDDLETON, 2006; GALESIC; TOURANGEAU, 2007; ADIKARAM, 2016; CARSTENSEN, 2016);

- a permissividade organizacional, a banalização das incivildades e das violências como precursores do assédio sexual (EYRE, 2000; JUDICIBUS; McCABE, 2001; LIM; CORTINA, 2005; KEYTON; MENZIE, 2007; McDONALD; CHARLESWORTH; GRAHAM, 2015);
- a capacidade de reação da vítima e as relações de poder (CLEVELAND; KERST, 1993; BARGH et al. 1995; BEINER, 2007);
- os mecanismos e as estratégias de prevenção (FITZGERALD, 1993; BELL; McLAUGHLIN; SEQUEIRA, 2002; ZUGELDER; CHAMPAGNE; MAURER, 2006);
- os efeitos da violência às vítimas, como vergonha, medo e ansiedade, depressão e raiva, sintomas de estresse pós-traumático, desilusão com o trabalho, além de demais consequências sociais, físicas e psicológicas negativas (GUTTEK; KOSS, 1993; SCHNEIDER; SWAN; FITZGERALD, 1997; O'DONOHUE; DOWNS, YEATER, 1998; STUDZINSKA; HILTON, 2017) e às organizações (GLOMB et al. 1997), além da extensão dos efeitos negativos à comunidade de trabalho (VIDU et al., 2017).

Em relação às pesquisas desenvolvidas no Brasil, identifiquei que um dos primeiros trabalhos acadêmicos sobre o tema no campo da Administração – se não o primeiro, pois não localizei estudo anterior nas bases de pesquisas –, é de lavra da professora Silvia Generali da Costa (1994), cuja inspiração para a pesquisa decorreu de reflexões e debates realizados em aulas sobre ética organizacional na Universidade Federal do Rio Grande do Sul. O único trabalho publicado em congressos científicos promovidos pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Anpad) ocorreria somente em 2017, com a finalidade de analisar o assédio sexual no meio acadêmico (TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017). No campo das Ciências Sociais, como um todo, Salienta Diniz (2014), pouco se tem estudado o fenômeno no Brasil, embora se trate de algo relevante e recorrente no âmbito das organizações, principalmente em desfavor das mulheres. Pesquisa na base de dados Scielo sobre o assunto “assédio sexual”, contemplando mais de três centenas de periódicos nacionais de múltiplos campos do conhecimento, faz referência a apenas dois artigos sobre o tema, que são os trabalhos de Freitas (2001) e Higa (2016).

O banco de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) elenca basicamente trabalhos produzidos no campo do Direito sobre o

crime de assédio sexual no trabalho³. As exceções são as pesquisas de Nigro (2008), nas áreas de Comunicação e Semiótica; Mesquita (2005), na área de Ciência Política; Nogueira (2010), nas áreas de Psicanálise, Saúde e Sociedade; e Diniz (2014), na área de Serviço Social. As principais referências sobre a relação entre assédio sexual e trabalho, na realidade brasileira, são produzidos por pesquisadores do campo do Direito, com um enfoque nas questões sócio jurídicas, que são próprias à área de estudo, como as pesquisas de Gonçalves (2004), Pamplona Filho (2005), Paiva (2006). Violência sexual, em sentido lato, por outro lado, tem sido objeto constante de estudos sob os enfoques médico e psicossocial, a exemplo dos trabalhos de Bedone e Faúndes (2007), Pelisoli et al. (2010), Oshikata et al. (2011), Machado et al. (2015), no entanto, sem associá-la ao mundo do trabalho.

Assédio sexual, enquanto objeto de pesquisa, mostra-se temática desafiadora, o que propicia compreender, ao menos em parte, a carência de estudos, especialmente quando se vislumbra a realidade brasileira, em decorrência de, ao menos, cinco motivos:

- (a) o assédio sexual ocorre nos bastidores, na surdina, como analisa Santos (1995), manifestando-se tanto como uma violência verbal quanto uma violência físico-estrutural, ou seja, uma violência simbólica no sentido atribuído por Bourdieu e Passeron (1992), por vezes sutil e velada, quase invisível, e, como tal, não raro, permanece oculta, difícil de ser percebida e denunciada, principalmente porque se encontra legitimada no contexto social;
- (b) em países de forte cultura machista, como na América Latina, há ampla tolerância social para investidas contra as mulheres, aceitando-se altos níveis de abordagens intrusivas como algo normal e típico da relação entre pessoas, negando-se, portanto, que assédio sexual seja um problema relevante por aqui⁴;
- (c) sabe-se que organizações não são espaços neutros e assépticos, tomadas por indivíduos assexuados e livres de impulsos libidinais, e a luxúria é uma das formas de manifestação de sentimentos humanos, qualquer que seja o meio ou o lugar (MAC-ALLISTER DA SILVA, 2014). A questão do assédio sexual no trabalho é de outra ordem, na medida em que se relaciona com a vergonha da vítima em

³Por outro lado, realizei pesquisa no banco de dados ProQuest Dissertation & Theses Global, encontrando vinte e quatro trabalhos de mestrado e doutorado produzidos em universidades norte-americanas, apenas a partir dos anos 2010, principalmente nos campos da Administração, Psicologia e Sociologia.

⁴Durante a realização desta pesquisa, as duas perguntas que mais ouvi das pessoas foram: “nossa, isso acontece?” e “mas, é importante estudar isso no Brasil?”. Em um país como o Brasil, que está no topo mundial das estatísticas de violência sexual contra as mulheres, esse tipo de reação evidencia a banalidade e a baixa importância da problemática em nosso cotidiano. Na cultura brasileira, assédio sexual é interpretado como uma tentativa frustrada de sedução, e não como uma violência.

denunciar a agressão, por um lado, e o constrangimento e o despreparo generalizado de colegas e gestores, ou da empresa vista como um todo, em lidar com o assédio, por outro, muitas vezes relegado a um fato pontual, um comportamento natural masculino ou, apenas, “uma brincadeira” (HEMMASI; GRAF; RUSS, 1994). Em suma, poucos sabem o que fazer, ou querem agir, e, assim, a subnotificação tem se mostrado a regra (RAM; TRIBE; BIRAN, 2016);

- (d) se as organizações estão despreparadas para conduzir o assunto e a subnotificação de ocorrências é prática comum, ou seja, oficialmente, o problema do assédio sexual no trabalho não existe, tomando-se como referência apenas os registros oficiais;
- (e) são notórias as dificuldades de um pesquisador para encontrar e obter autorização para realizar estudos em determinada organização, principalmente quando se perscruta algum fenômeno considerado negativo ou de ordem não funcional, qual seja, que se associa a uma dinâmica organizacional marginal (VALADÃO JÚNIOR; MENDONÇA BUENO, 2015). Dessa forma, os dados existentes são poucos e de difícil acesso, seja porque a empresa simplesmente não os detém, seja porque – se disponíveis – não há interesse em revelá-los, seja porque as vítimas têm vergonha em expor o seu drama, o que dificulta encontrá-las, seja porque há um número limitado de pesquisadores dispostos a explorar um tema embaraçoso e envolto em tabus. Por isso, o tamanho do desafio é proporcional à importância social e organizacional em pesquisar-se assédio sexual no trabalho.

Do pouco que se pesquisa sobre assédio sexual no Brasil, estudo de Pryor et al. (1997) identificou que, entre estudantes universitários norte-americanos, australianos, alemães e brasileiros, os três primeiros consideram que o assédio sexual possui conotação de insinuações sexuais verbais ou físicas indesejadas, percebido mais como decorrente de abuso de poder, discriminação de gênero e comportamento sexual danoso, enquanto os brasileiros associam o assédio como meio de sedução para aumentar a intimidade sexual, em busca de um romance, percebendo-o, então, como um comportamento inócuo – e mal sucedido – de sedução. Gartner e Sterzing (2016), nessa direção, consideram que micro agressões por motivo de gênero (atitudes hostis contra mulheres) tendem a criar um contexto social e desencadear fatores pessoais que são propícios à escalada da violência, o que pode culminar em um quadro de assédio sexual ou, até mesmo, resultar em estupro. Há necessidade de conhecer, descrever e compreender, portanto, essa dinâmica de escalada do assédio sexual no trabalho, o que pretendo contribuir com esta tese.

No mesmo caminho, DeSouza, Pryor e Hutz (1998) realizaram pesquisa intercultural para avaliar a percepção de brasileiros e norte-americanos sobre assédio sexual no contexto acadêmico, concluindo-se que os brasileiros têm uma visão menos rigorosa sobre o que seria assédio. Os estudantes norte-americanos possuem uma percepção mais aprofundada sobre a violência, ao contrário dos brasileiros, que o percebem como um problema social pouco pronunciado. O exemplo trazido pelos autores é que assediadores brasileiros (normalmente homens brancos, socialmente favorecidos e heterossexuais) continuam “caçando” impunemente mulheres e homens vistos como “afeminados”, e represálias contra mulheres que denunciam assédio no trabalho é algo comum. A sociedade culturalmente machista, assim, é vista como um dos fatores que corroboram a visão mais leniente dos brasileiros sobre o problema, resultados que coadunam com os estudos de Costa (1994) e Diniz (2014).

Ram, Tribe e Biran (2016) apontam, em suma, que há escassez de pesquisas sobre assédio sexual no trabalho, visto tratar-se de um problema social e organizacional negligenciado e pouco estudado proporcionalmente a sua extensão. O cenário de pesquisas, a partir da realidade brasileira, no entanto, mostra-se ainda mais deficitário, o que justifica esforços no sentido de compreender-se o fenômeno em suas estruturas sociais, o que propiciaria o estabelecimento de medidas mais efetivas para prevenção e enfrentamento da questão, a exemplo de esforços transdisciplinares e multiparadigmáticos empreendidos por pesquisadores locais para denúncia de violências e patologias relacionadas às organizações e ao mundo do trabalho (MENDES, 2010), como disfunções da ideologia gerencial (SALIMON; SIQUEIRA, 2013), atos hostis e incivildades (MENDONÇA et al., 2016), crimes corporativos (MEDEIROS, 2015), assédio moral (FREITAS; HELOANI, BARRETO, 2008), adoecimento físico (MARTINS, 2007), sofrimento psíquico (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010), diversidade organizacional e discriminação de minorias (SIQUEIRA et al., 2009; SARAIVA; IRIGARAY, 2009), violências simbólicas (CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013).

Há exemplos de pesquisas sobre assédio sexual no trabalho envolvendo múltiplas categorias profissionais, como violências infligidas a trabalhadoras no setor de hospitalidade e turismo, como bares, restaurantes, hotéis e similares, que registra alta incidência de assédio (POULSTON, 2008; MKONO, 2010; INESON; YAP; WHITING, 2013; RAM; TRIBE; BIRAN, 2016), estudantes e profissionais de enfermagem e cuidados à saúde, categoria igualmente afetada em larga escala (BRONNER; PERETZ; EHRENFELD, 2003; HIBINO et al., 2009; BUDDEN et al., 2017; NIELSEN, et al., 2017), atores e profissionais de teatro (KLEPPE; RØYSENG, 2016); estudantes universitárias e meio acadêmico (FINERAN; GRUBER, 2009; JOHN; RIGGS; MOGK, 2016), agentes das forças armadas (CROSBIE;

SASS, 2017); servidores públicos (WYNEN, 2016); profissionais liberais e prestadoras de serviços (GOOD; COOPER, 2016), trabalhadoras do comércio (comerciárias) (DINIZ, 2014).

Não localizei, contudo, qualquer estudo sobre assédio sexual no setor bancário ou financeiro, em âmbito nacional ou internacional, embora se trate de categoria que tem sido estudada com regularidade, no Brasil, quanto a questões concernentes ao processo produtivo e ao mundo do trabalho, como as sucessivas reestruturações produtiva no setor a partir dos anos 1990 e o respectivo enxugamento de estruturas administrativas e diminuição dos postos de trabalho (LARANJEIRA, 1997; SEGNINI, 1999; ARAÚJO; CARTONI; JUSTO, 2001), a precarização do trabalho, com aumento da terceirização de serviços e intensificação do processo de automatização do serviço bancário (PFEILSTICKER, 2004; RODRIGUES, 2004), as doenças ocupacionais atreladas à categoria, como os mais variados distúrbios físicos e psicossomáticos, a exemplo dos distúrbios osteomusculares e cardíacos, além de transtornos mentais, alcoolismo e toxicodependência por drogas lícitas e ilícitas (ROCHA, 2003; BRANDÃO; HORTA; TOMASI, 2005; PERFETTO; BERALDO, 2007; SILVA; PINHEIRO; SAKURAI, 2007; ROSSI, 2008; MARTINS, 2007; OLIVIER; PEREZ; BEHR, 2011), a elevada incidência de suicídio entre bancários (XAVIER, 1998; FINAZZI-SANTOS, 2009), o sofrimento no trabalho e os problemas ergonômicos e de organização do trabalho (FERREIRA; SEIDJ, 2009), o assédio moral como instrumento de gestão (SOBOLL, 2006; MACIEL et al., 2007; SOARES; VILLELA, 2012; LIMA et al. 2014).

Há indicativos, ademais, que questões de gênero e de orientação sexual perpassam a realidade do trabalho bancário, relacionando-se à desigualdade e à discriminação organizacional e social em desfavor de grupos minoritários (JINKINGS, 1995, 2002; SORJ; ABREU, 2002; GARCIA; SOUZA, 2010; LIMA, et al. 2010). Maciel et al. (2007) apontam que mulheres, homossexuais e bissexuais estão mais sujeitos a situações constrangedoras no trabalho bancários em comparação ao grupamento de homens ou heterossexuais. Segnini (1998) entende que as mulheres, no setor bancário, tendem a ser subcontratadas em postos de trabalho com baixo nível de qualificação e são facilmente substituíveis, lotadas em trabalhos de cozinha, limpeza, digitação, enquanto os homens ocupam funções mais especializadas. A autora aponta que, nos anos 1990, mais de oitenta por cento das mulheres ocupavam o nível mais elementar da hierarquia da organização bancária pesquisada.

Em resumo, Segnini (1998) observa que as mulheres se inserem no setor bancário somente a partir dos anos 1960, de forma que se trata de ramo de atividade bastante masculinizado, ocupando postos no “chão de fábrica” dos bancos para o desempenho de trabalhos simples e repetitivos, embora sejam, em média, mais escolarizadas do que os colegas

de trabalho. De acordo com Sorj e Abreu (2002), a inserção de mulheres no trabalho bancário, a partir dos anos 1990, deve-se a uma estratégia empresarial que levou em consideração uma alta escolaridade, em comparação aos homens, associada às chamadas “características femininas”, como paciência e simpatia no trato com clientes, o que passou a ser desejável em um contexto empresarial baseado em vendas de produtos e relacionamento.

Feitas essas considerações, observa-se que o assédio sexual relacionada ao trabalho é tema pouco estudado na realidade acadêmica brasileira, embora haja indicativos de que se trate de problemática relevante no âmbito das organizações. Ademais, não se localizou qualquer pesquisa específica quanto a essa modalidade de violência no setor bancário/financeiro. Há espaço acadêmico, necessidade organizacional e relevância social, portanto, para o desenvolvimento de pesquisas relacionadas à questão, o que contribuiria para o seu enfrentamento e estabelecimento de medidas preventivas. A partir dessa realidade, delinco proposta de estudo teórico-empírico com o **objetivo principal** de compreender os significados sociais do assédio sexual no trabalho e, de **forma específica**, conhecer e avaliar as suas dinâmicas e facetas, desvelar as estruturas sociais que permitem a ocorrência de assédio sexual no trabalho e analisar o que o fenômeno pode revelar sobre a condição da mulher na sociedade e nas organizações, o que realizo mediante o resgate de histórias de vida de duas trabalhadoras bancárias assediadas sexualmente no trabalho.

Trata-se, portanto, de proposta que compreende o assédio sexual enquanto expressão de práticas sexistas seculares que reforçam a condição subalterna de mulheres no espaço de trabalho, em uma configuração que perpassa a perspectiva do tabu, do silêncio, da zona proibida do não dito no âmbito das organizações e da sociedade, haja vista que sexualidade e violência sexual são temáticas tipificáveis como tabus (FURLANI, 2003; RODRIGUES, 2006). O que se propõe é perscrutar a violência pelo sexo no mundo organizacional e, de forma específica, no domínio de uma organização bancária, temática não suficientemente clara no campo dos estudos organizacionais. A realidade histórica, social, econômica, política e social brasileira, que perpassa quatrocentos anos de escravidão em que cabia à mulher, seja branca, negra, índia, cada qual em seu espaço e contexto, na casa grande ou na senzala, satisfazer a lascívia de seu senhor, na condição de propriedade, reifica o papel da mulher em uma sociedade culturalmente constituída sob a égide do patriarcado e do machismo (FREYRE, 1961; MINAYO, 2005).

Assumo que esse padrão cultural se expressa, por conseguinte, na lógica racista e misógina de que toda mulher é “vadia” (RASSI, 2012), toda mulher é simbolicamente “preta” e, como tal, deve estar disponível – inclusive, sexualmente – para quem detém o poder ou, em última instância, para os homens, pelo simples fato de ser mulher. Nesse sentido, a partir de

uma avaliação sobre o papel erótico reservado à mulher na sociedade brasileira, mediante estudo da literatura romântica, Sant’Anna (1984, p. 19) considera que ocorre a devoração amorosa simbólica de mulatas, mucamas, moreninhas, crioulas e sertanejas por parte de seu senhor, visto que “o texto romântico dramatiza o jogo entre a mulher esposável (branca) e a mulher comível (preta) recriando as regras da endogamia e exogamia erótica-racial-econômica. Fixa-se o tópico da culinária amorosa, onde a mulata cozinheira é comida do patrão”, do que se tem que nossa sociedade banaliza e tolera o assédio sexual, inclusive, no sentido de negá-lo, enquanto violência simbólica calcada no imaginário da primazia de homens sobre mulheres.

Dessa forma, pretendo discutir criticamente o assédio sexual no trabalho a partir da realidade brasileira; pretendo, ademais, estudar o assédio sexual que se banaliza no cotidiano da vida comum, essa violência que se faz tão presente na história de vida de todas as mulheres por sua condição de simplesmente ser mulher. São histórias de vida que, cedo ou tarde, haverão de imiscuir-se com narrativas permeadas de assédio. Histórias de vida, histórias de assédio, histórias de mulheres assediadas sexualmente no trabalho, portanto. Eis o meu maior desafio nesta tese: contar as histórias das vidas de mulheres esplêndidas que corajosamente compartilham comigo, dentre tantas dores que fazem suas existências e circunstâncias, a maior de todas, que é ver-se submetida, por triste acaso do destino, à violência pelo sexo. E, se for verdade a ética calvinista preconizada por Benjamin Franklin, para quem a dignidade do homem decorre do trabalho, ter a intimidade corrompida no trabalho significa ter a própria dignidade violada. Afinal de contas, o assédio sexual violenta o corpo e a moral da mulher, privando-a da dignidade em auferir o próprio sustento, do que a escraviza ao arbítrio de um novo senhor.

São histórias de vida, histórias de violência, histórias de dominação, histórias de resistência, histórias de superação, histórias de chantagem e ameaça. Histórias que condicionam o emprego ao corpo e reduzem mulher a objeto. São histórias que se fazem voz de todas as mulheres, são narrativas capazes de uni-las no sofrimento em comum. São histórias de mulheres de carne e osso. Saliento que a problematização de pesquisa se alicerça na premissa de que o padrão sociocultural a que as mulheres estão submetidas desconsidera esse indivíduo-mulher enquanto sujeito de vontades, submetendo-a a um padrão sexista que se expressa na premissa do “eu sou, na verdade, simbolicamente, um homem com necessidades fisiológicas e você é só um corpo para eu usar”. Considero que é preciso entender o assédio sexual enquanto biodispositivo de poder, no sentido atribuído por Foucault (RAFFNSØE; GUDMAND-HØYER; THANING, 2016), que reproduz um contexto de violência que emana da sociedade, uma violência institucionalizada contra grupos desempoderados, minoritários ou mais fracos, como *gays*, negros, deficientes físicos, mulheres, mediante o recurso da hierarquia, do silêncio

organizacional, do uso do tabu da sexualidade, ou seja, o assédio sexual no trabalho enquanto uma violência simbólica de dominação masculina (SAINT MARTIN, 2005; TERRAY, 2005; BOURDIEU, 2007).

Silva e Oliveira (2015, p. 3523) observam que há uma “(...) tendência atual em pesquisar a violência [contra mulheres] de forma qualitativa, para compreender com profundidade as experiências das vítimas”, o que está em consonância com o arcabouço metodológico que emprego nesta pesquisa, que se assenta em histórias de vida (LAVILLE; DIONE, 1999; SILVA et al., 2007; ARAÚJO; NOGUEIRA; BARROS, 2010; BARROS; LOPES, 2014). Da mesma forma, realizar a pesquisa em uma organização bancária se mostra estratégia epistêmica e metodológica adequada, considerando tratar-se de *locus* que expressa, com excelência, o *ethos* capitalista. Trata-se do lugar específico que se tem o acirramento das contradições sociais e econômicas que se expressam no campo do trabalho, é o lugar da “gula”, em que o empregado é metaforicamente “deglutido” ao sabor das reestruturações produtivas e das harmonias administrativas (PAES DE PAULA, 2002; FINAZZI-SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2011; CARRIERI; AGUIAR, 2014). Avalio que as características do setor bancário se mostram particularmente atrativas para o estudo em questão, visto que

A recente feminização do emprego no setor bancário apresenta uma oportunidade única para examinar essa dinâmica que aparentemente contradiz a estabilidade da tipificação sexual de cargos e ocupações e que contribui para reduzir os níveis de segregação sexual no emprego. Dessa forma, o setor bancário tornou-se, sem dúvida, uma importante referência para o entendimento dos diferentes processos de empregabilidade da força de trabalho masculina e feminina, onde as mulheres, realmente, ainda se encontram mais concentradas em funções operacionais, repetitivas e de menor prestígio. (LIMA et al., 2010, p. 121)

A organização do trabalho e os modelos organizacionais negam a violência e o machismo que lhes são intrínsecos, transferindo para o sujeito a culpa de suas contradições (STOBBE, 2005; VASCONCELOS; FARIA, 2008). Exalta-se o assediador e se culpa a vítima, na medida em que a violência sexual relacionada ao trabalho é expressão concreta que expõe simbolicamente os espaços e os papéis de cada um na rígida hierarquia organizacional, deixando bem claro quem é que possui o poder de mando, o poder para rebaixar ou promover carreiras, o poder para decidir o destino do outro, que poderia se expressar na máxima “aqui, eu tudo posso, inclusive, ter o seu corpo... como gestor, ou você se submete a mim ou vou usar o meu poder para te cercar, para te cercear, para te violentar e, como indivíduo, dentro de sua capacidade de escolha, eu sou a única alternativa que você tem”. É possível que haja um momento de tensão, de assujeitamento dessa pessoa num contexto de organização que diz ao

gestor, “sim, você pode”. Como a vítima prova que não é a própria culpada pela violência física e simbólica infligida contra si, como a vítima convence o corpo organizacional que não merece ser violentada ou “deglutida”? Como defender-se se, ao que parece, a sociedade patriarcal nutre um certo medo da mulher, vista com malévola, e, por esse motivo, que precisa ser contida, dominada, reprimida, subjugada? Affonso Romano de Sant’Anna assevera, com propriedade, a esse respeito, que

É espantoso ver (com a ajuda da Antropologia, da Sociologia e da História) como o medo às mulheres (*a misoginia*) é uma praga, desde as tribos mais primitivas às sociedades mais industrializadas. É aterrador como o mito da mulher castradora, o mito da vagina desdentada, da mulher aranha e da serpente venenosa vêm da antiguidade aos textos [literários] mais modernos. Já na Grécia, estava aquela Esfinge sufocando os impotentes. Lá está Echidna, metade serpente e metade mulher; lá está Charibdes – mulher sanguessuga engendrada pela Mãe Terra; já Omfalo, como Deusa Terra matava seus amantes; Empuses e Keres eram ninfas-vampiro, e esta bebia o sangue dos jovens após a batalha. E existe uma Afrodite – conhecida como “Andrófoba” – que assassinava seus amantes como as deusas Ishtar e Anat. As Hárpias eram as mulheres-demônio. Melissa era a abelha rainha e Medusa era uma das Górgonas castradoras dos homens. E, entrando pela mitologia germânica, as Walkírias atualizam as Amazonas na castração erótica moral. Todas essas figuras complementam os textos sagrados, que nos falam da maldade devoradora de Kali, Lilith e Eva. (SANT’ANNA, 1984, p. 11).

Observo que o assédio sexual faz referência a fetiches alusivos a um universo organizacional que se forma a partir da história e da cultura brasileira, como citado anteriormente, de ordem patriarcal, escravocrata, racista, preconceituosa, discriminatória, machista. Considero que o assédio sexual no trabalho é fenômeno metafórico alusivo ao Brasil enquanto sociedade, com nuances que o diferencia da realidade da mulher branca e europeia, país com raízes escravocratas profundas, que naturaliza, banaliza e tolera a violência sexual (DANTAS-BERGER, 2003), motivo pelo qual não se mostra exagero considerar que é provável a existência de pessoas que considerem o assédio sexual nas organizações como algo normal, corriqueiro, comum, ou seja, um reflexo da própria sociedade: “toda mulher gosta e, se não gosta, é fresca ou malcomida”, no sentido erótico-canibalesco que liga o ato sexual ao prazer da alimentação e à deglutição, como pontua Sant’Anna (1984). Imperioso observar que se tem todas as instâncias de poder, violência, história, coisificação do outro, de forma que o assédio sexual, como defendo nesta tese, deixa de ser um crime puramente físico, pretendendo-se submeter simbolicamente o corpo da mulher, enquanto instâncias física e psíquica, ao corpo organizacional, na condição de instância de manifestação de biopoder, subjugação e dominação simbólica. Falar sobre assédio sexual no trabalho, em suma, significa unir-nos em torno do princípio de solidariedade, unidos no ideal de extirpar a violência do cotidiano e do trabalho.

Entendo esta tese, afinal, como uma manifestação de solidariedade, união e reequilíbrio entre mulheres e homens.

Feitas todas essas considerações, apresento a estrutura de organização desta tese. Além deste capítulo 1, introdutório, há mais três capítulos teóricos (2, 3 e 4), do que se segue o capítulo metodológico (5), três capítulos empíricos (6, 7 e 8) e o capítulo de conclusão (9). O capítulo 2 tem como finalidade apresentar uma revisão abrangente de literatura sobre assédio sexual no trabalho. O capítulo 3 segue uma ordem de encadeamento teórico, que se inicia com a contextualização social, cultural e histórica da dominância patriarcal e a luta das mulheres por igualdade de direitos, em sentido amplo, para, em seguida, apresentar-se a formação do *ethos* machista nas sociedades latino-americanas, incluindo a realidade brasileira, em sentido específico. Trata-se de base para compreender-se o preconceito de gênero, a misoginia e o sexismo enquanto estrutura cultural na sociedade brasileira. O capítulo 4, na sequência, focaliza a mulher na sociedade contemporânea, a violência simbólica que está submetida como padrão de dominância masculino, e a sua inserção no mundo organizacional e do trabalho e, em particular, no trabalho bancário. Permite-se, assim, compreender como a mulher se insere no trabalho como mão de obra secundária e como seu corpo se converte em estratégia de negócio no setor bancário. O capítulo 5, por sua vez, apresenta os pressupostos epistemológicos e metodológicos que organizam a proposta de pesquisa de campo. Os capítulos 6 e 7 apresentam, respectivamente, as histórias de vida de Rebeca e Helena, articulando-as com suas experiências no trabalho e os processos vivenciados de assédio sexual. O capítulo 8 propicia discussões e debates a respeito dos resultados do campo, concluindo-se a tese no capítulo 9, em que se apresentam as considerações finais e os resultados relevantes da pesquisa.

2.

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

2.1. O ASSÉDIO SEXUAL RELACIONADO AO TRABALHO ENQUANTO PROBLEMÁTICA DE RELEVÂNCIA SOCIAL E ACADÊMICA

Neste capítulo, apresento uma ampla revisão teórica sobre o assédio sexual relacionado ao trabalho, articulando os princípios sociológicos que trouxeram o fenômeno à tona, nos anos 1970, às bases conceituais que se estabeleceram ao longo de quatro décadas de estudos. Para tanto, optei por fazer um apanhado abrangente de literatura relacionada a teoria e pesquisa no campo. As duas primeiras seções são dedicadas 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 terceira seção, o foco é situar o leitor a respeito do panorama atual das pesquisas, ocasião em que empreendo uma extensa revisão de estudos publicados a partir dos anos 2010.

2.1.1. O ASSÉDIO SEXUAL EM EVIDÊNCIA: A MILITÂNCIA LIBERAL FEMININA E O CONTEXTO SOCIOCULTURAL NOS 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, normalmente mantidos em sigilo, para não gerar escândalos ou repercussões negativas, enquanto a eventual vítima rebelde se expunha a toda sorte de retaliações, ao passo que o destino reservava ao agressor, quando muito, a transferência de setor. A história real de Louis Jenson tornou-se icônica, pois, ao tempo em que exemplifica o padrão fortemente sexista vigente à época, viria a comutar-se em uma referência simbólica e jurídica na luta contra a discriminação de gênero no trabalho e o assédio sexual nos Estados Unidos, com repercussão mundial.

Bingham e Gansler (2003)⁵ contam que a neve caía em profusão na região conhecida como Cadeia de Ferro, localizada no nordeste de Minnesota, estado ao norte dos Estados Unidos, naquele rigoroso inverno de 1975. A extração de ferro, mineral de amplo emprego na sociedade moderna, iniciara-se na segunda metade do século XIX, estendendo-se até os dias atuais. É nesse ano que Louis Jenson começa a trabalhar, juntamente com outras mulheres, nas minas sob o domínio da *Eveleth Taconite Company*, onde permaneceria até o início de 1992, quando se demite, pouco antes de receber o diagnóstico de estresse pós-traumático e depressão reativa. Sabe-se o quão inóspito e insalubre é o ambiente de mineração, cujo trabalho é descrito como penoso e desgastante. Na condição de mulher, não tardaria para a jovem mineira logo perceber que, além das adversidades próprias àquele labor em específico, seu gênero sexual lhe traria dissabores adicionais. O ambiente é dominado por homens e a cultura predominante naquele ambiente ermo se reveste de forte viés machista. Uma mulher, nos idos dos anos 1970, é novidade por ali.

Higa (2016) elucida que, no começo, os comentários depreciativos mostravam o quanto a inserção de mulheres não era bem-vinda, as quais eram acusadas de roubar o emprego dos homens. Com o tempo, porém, as agressões sobem de nível. Material pornográfico passa a ser afixado nos ambientes, incluindo os vestiários femininos. Em seguida, o molestamento físico passa a ser empregado, com beijos, toques nas partes íntimas, beliscões, além de casos mais sérios, como a tentativa de homens em fazer sexo oral enquanto as mulheres dormiam. Primeiro, Jenson formaliza reclamação perante o Departamento de Direitos Humanos de Minnesota, sem sucesso. Em 1988, então, ingressa com uma ação judicial, que viria a ser tipificada, em 1991, como ação coletiva (*class action*), a primeira que se tem notícia sobre assédio sexual nos Estados Unidos. A batalha judicial fora longa e cheia de percalços.

A empresa seria condenada em 1992, por não adotar medidas contrárias à discriminação, esclarece Higa (2016). Quando da quantificação da indenização pecuniária, porém, o perito elabora um relatório sexista contendo detalhes íntimos da vida das empregadas, asseverando, por fim, que sofriam de “transtorno de personalidade histriônica”⁶. Posteriormente, entre 1997-98, após intensa batalha jurídica, instância superior reverteria a decisão inicial, e quinze mulheres fecham acordo com a mineradora para uma indenização global de US\$ 3,5 milhões. De acordo com a autora, “a relevância acadêmica deveu-se ao fato de a Corte ter reconhecido

⁵Esse livro serviu de inspiração para o filme “North Country”, renomeado no Brasil como “Terra Fria”, lançado em 2005, em que retrata o drama de Louis Jenson.

⁶Grosso modo, patologia psiquiátrica atribuída a quem apresenta um padrão de emocionalidade excessiva em chamar a atenção para si, sempre em busca de aprovação, inclusive, mediante emprego de um comportamento sexualmente sedutor.

o assédio sexual como uma manifestação discriminatória sob a vertente da criação de uma atmosfera de intimidação” (p. 497). Trata-se, assim, de uma modalidade de assédio sexual coletivo, infligido por homens contra as mulheres como retaliação por ocuparem um espaço visto como deles. Um caso típico de discriminação de gênero, em que a agressão sexual se converte em instrumento de intimidação.

A essa altura, nos anos 1990, o assédio sexual no trabalho consolida-se como objeto digno de preocupação social e relevância acadêmica. É preciso, porém, voltar no tempo para compreender-se o caminho trilhado até esse ponto. Para reconstituir esse caminho, apresento, 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. É preciso ter em mente, elucida a autora, 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 em favor de direitos das mulheres, 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 da época (anos 1970) foram fundamentais para conferir publicidade e familiarizar o grande público com a problemática. Em um desses trabalhos, em especial, de 1976, considerado um dos primeiros, realizou-se uma 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, denunciam 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 se mostram condescendentes com 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 veiculando anúncios televisivos para estimular 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 e trabalho e assédio sexual, relata o estudo conduzido em 1978, em Los Angeles, mediante entrevistas realizadas por telefone com pessoas escolhidas aleatoriamente. 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”, 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. Não se encontrou nenhum registro anterior de uso da expressão. Quando muito, usava-se somente “assédio” 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 e, por consequência, maior probabilidade de incidentes sexuais, justo em um contexto de intolerância crescente 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, que, por sua vez, passaram a preocupar-se com a questão para evitar penalidades e perdas

financeiras; e as ações de grupos de interesse, que despertaram no grande público a consciência quanto ao assédio sexual, 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 torna um grande divisor de águas sobre como lidar com o problema, na medida em que confere o embasamento teórico e jurídico necessário para a criminalização do assédio sexual enquanto modalidade de discriminação de gênero. A título de comparação, a importância da autora e sua obra para popularizar e tirar das sombras a questão do assédio sexual é comparável ao impacto obtido por Marie-France Hirigoyen e sua obra de referência (*Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*) em relação ao assédio moral. 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 quanto ao tamanho problema, tratava-se de problemática nova e os tribunais norte-americanos não estavam convencidos, quando do julgamento dos primeiros casos, de uma vinculação entre o descumprimento da lei e a discriminação por motivo de sexo.

2.1.2. 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; MacKINNON, 1979; STOCKDALE, 1996; GLOMB, 1997; 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, então, 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*⁷, ou assédio por chantagem, em que a pessoa em posição de autoridade requer o favor sexual em troca de algum benefício (ou para evitar-se um prejuízo) relacionado ao trabalho. 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 exemplo do caso de Louis Jenson, citado anteriormente. 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. Essas duas modalidades de assédio sexual passarão a ser empregadas como referência teórica de grande relevância, como se observa em Fitzgerald, Geldand e Drasgow (1995), Barros (1998) e Felker (2007).

Hunt et al. (2010) observam, com pertinência, 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, e a divisão clássica de MacKinnon permanece importante para esse propósito. Os autores esclarecem que, na Grã-

⁷Em sentido literal, *quid pro quo* é expressão latina que significa “isso por aquilo”.

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). Veja-se que essa definição se aproxima, em sua essência, da definição que elegi para empregar neste trabalho, como descrito no capítulo introdutório.

Clarke (2007) indica uma ligeira diferença, porém importante, na abordagem europeia sobre assédio sexual em relação à norte-americana. A jurisprudência dos Estados Unidos foi se construindo a partir do assédio como uma forma de discriminação no local de trabalho; de forma específica, uma discriminação de gênero, visto que as mulheres são as vítimas em potencial. Na Europa, as legislações nacionais avançaram no sentido de considerar, como primado fundamental, tal violência como um atentado contra a dignidade humana, ampliando o escopo da discussão em comparação ao caso anterior. A vantagem dessa visão mais dilatada do fenômeno reside em focalizar a natureza e os efeitos da conduta delitativa praticada pelo agressor, inexistindo necessidade de comprovar-se o tratamento diferenciado entre os sexos e a conexão com aspectos discriminatórios.

A compreensão de Gutek et al. (1980) para o assédio sexual segue a lógica vigente à época de qualificá-lo como uma violência de discriminação por motivo de gênero no trabalho. Por esse motivo, os autores tipificam o fenômeno como o comportamento masculino não solicitado, não recíproco, que se manifesta enquanto reforço do papel sexual da mulher em relação à sua função de trabalhadora, mediante olhares e comentários maliciosos (sobre o) ou toques indesejados (no) corpo da mulher, propostas reiteradas e não recíprocas para encontros ou relacionamentos sexuais. Observo que o quadro teórico e conceitual é escasso, motivo pelo qual há um esforço em delimitar, em sentido funcional-positivista, os comportamentos indesejados que poderiam tipificar-se, ou não, como assédio sexual, de comentários de cunho sexual a propostas para encontros em troca de benefício ou prejuízo no trabalho, em caso de aceite ou recusa, respectivamente. Os trabalhos de Powell (1983) e Terpska e Baker (1987), por exemplo, se propuseram a identificar comportamentos tipificáveis como manifestação de assédio sexual.

Gutek e Morasch (1982), em seguida, analisam o assédio sexual enquanto um exercício de poder de uma pessoa sobre outra no trabalho, tomando como referência a visão feminista de estupro. Sob essa perspectiva, o assédio ou o estupro não se trata de um comportamento sexual, mas de um comportamento de poder, que se manifesta a partir da correlação desproporcional de forças entre homens e mulheres. No caso específico das organizações, a diferença de poder se manifestaria prioritariamente em decorrência da posição hierárquica destacada dos homens,

mas, de acordo com as autoras, não somente. Os dados coletados em pesquisa evidenciaram que somente 45% das mulheres molestadas o foram por supervisores, motivo pelo qual, além do fator “poder”, haveria outros mecanismos relacionados à ocorrência de assédio, avaliam Gutek e Morasch (1982).

Desenvolve-se, então, 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, 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. Lafontaine e Tredeau (1986), Burgess e Borgida (1997a; 1997b) e Gruber (1998) igualmente encontraram evidências empíricas quanto à pertinência da SRST. Destaco que essa visão se aproxima conceitualmente da teorização sobre assédio por ambiente hostil – mulheres

sofrem assédio sexual 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 as mulheres.

A revisão teórica dos principais artigos publicados nos anos 1980, em suma, indica que há preocupação em refinar a compreensão que se tem sobre assédio sexual e os contextos organizacionais para sua aplicação prática. Maypole e Skaine (1983), ao contrário das visões feministas que restringem o problema ao universo das mulheres, ampliam as possibilidades, incluindo homens como possíveis vítimas de assédio. Na visão dos autores, o assédio envolve a manifestação de poder relacionado a uma proposta sexual indesejada, motivo pelo qual sugerem que sua ocorrência se dá quando alguém em posição de controle ou influência se vale da autoridade sobre o emprego de outra pessoa, seja homem ou mulher, para coagi-la a manter relacionamento sexual, sob pena de punição em caso de recusa. Trata-se de uma definição que se aproxima do assédio por chantagem, ou *quid pro quo*, fundada na lógica do exercício clássico de poder social weberiano.

A proposta de Maypole e Skaine (1983), entretanto, ignora a singularidade relacionada ao assédio enquanto meio para discriminação da mulher (sexismo), como trazido por Gutek e Morasch (1982). Procura-se demonstrar, mesmo que de forma incipiente, as consequências adversas da violência para as vítimas, além de indicar caminhos para ajuda. Ainda em relação à extensão do assédio, Henken (1989) constata que as cortes norte-americanas tendem a reconhecer o assédio por sexismo (ambiente hostil), de forma a reforçar uma visão mais abrangente do assédio para além de sua modalidade clássica (*quid pro quo*). Por esse motivo, preconiza-se que qualquer definição de assédio sexual seja larga o suficiente – e não restritiva –, de forma a abarcar um amplo espectro de situações indesejadas avaliáveis a partir do caso concreto e da perspectiva da vítima.

O quadro teórico do assédio sexual avança a partir de uma base epistemológica própria à psicologia social funcionalista, no sentido de estabelecer um esquema geral, como demonstram Terpstra e Baker (1986), que aponte os fatores causais e suas respectivas variáveis de ordem ambiental, socioeconômica, organizacional e individual influenciando a manifestação do assédio enquanto uma confluência entre os comportamentos percebido pela vítima e exibido pelo agressor. Em decorrência da agressão, a vítima responderá negativamente no curto e no longo prazo em termos cognitivos/afetivos, fisiológicos e comportamentais, assim como a organização experimentará consequências adversas (rotatividade, absenteísmo, danos à imagem, custos médicos e legais, dentre outras).

Um exemplo empírico é a pesquisa de Gruber e Bjorn (1986), em que se avaliou variáveis socioculturais, organizacionais e pessoais associadas à variável dependente “resposta ao assédio” e à variável de controle “severidade do assédio”, quando de um estudo sobre como mulheres no chão de fábrica de uma planta automobilística reagem (no sentido de responder) ao assédio sexual, que foi experimentado por 36% delas. Nesse mesmo caminho, Byers, Giles e Price (1987) investigam as respostas de mulheres perante uma proposta sexual indesejada e Saal, Johnson e Weber (1989) avaliam as diferenças de percepções entre homens e mulheres sobre comportamentos tipificáveis como assédio.

Com base nessa perspectiva de esmiuçar os fatores relacionados ao assédio sexual, as pesquisas procuram avançar para entender quais são as características do homem agressor ou da mulher vítima. Nesse sentido, o trabalho clássico de Pryor (1987) conclui que um homem com características pessoais de alta propensão para a prática de assédio irá cometê-lo quando o contexto lhe for favorável. Para o autor, o binômio honestidade-humildade, dentre as características de personalidade, são associados à baixa propensão de um homem cometer o assédio sexual e, de forma oposta, autoritarismo é uma característica que se associa fortemente com assédio. Em termos de características antissociais, assediadores apresentam um lapso de consciência social e exibem comportamentos imaturos e irresponsáveis, manipulativos e exploradores, de acordo com Pryor (1987), além de apresentarem traços característicos de narcisismo exacerbado. Homens que toleram violências (de forma geral) contra mulheres também exibem maior propensão ao assédio. Gruber e Bjorn (1986) avaliam que mulheres de baixa escolaridade ou em empregos menos qualificados são alvos preferenciais de assédio, pois possuem um repertório menor de alternativas para responder a um episódio indesejado comparativamente a mulheres mais bem qualificadas e empoderadas.

Estudos empíricos são realizados para mapear a extensão do problema em situações específicas e/ou prestar assistência às vítimas. Nessa direção, Griffin-Shelley (1985) identifica que 47% das trabalhadoras de um hospital psiquiátrico sofreram alguma forma de assédio sexual, seja leve ou grave, a maioria por parte de homens em posição de autoridade, ao passo que Maypole (1986) identificou, a partir de amostra de assistentes sociais do estado de Iowa, nos Estados Unidos, que 27% das mulheres e dos homens entrevistados foram assediados no trabalho. Já Grieco (1987) constatou que 76% das enfermeiras do estado de Missouri reportaram a experiência de assédio, cujos agressores foram principalmente pacientes e médicos. Fitzgerald et al. (1988a), por sua vez, deslocaram a investigação para professores universitários (homens) de uma importante universidade norte-americana, identificando que 37% dos docentes tentaram iniciar um relacionamento íntimo com alunas, 11% tentaram tocá-las ou acariciá-las, mas, da

amostra de 235 respondentes, apenas um acreditava que seu comportamento pudesse ser visto como um assédio sexual contra a aluna.

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 a partir de cinco níveis de assédio sexual identificados em trabalho publicado em 1980, a partir de uma ampla pesquisa nacional realizada com mulheres universitárias⁸. 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 benefícios ou 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). Apresento, 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

⁸Conforme citado pelas autoras, trata-se da seguinte obra: TILL, F. **Sexual harassment: a report on the sexual harassment of students**. Washington: National Advisory Council on Women’s Educational Programs, 1980.

			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	Coerção sexual	Assédio sexual do tipo <i>quid pro quo</i>	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 [mais intenso, menos comum]			5.1. Toques no corpo
			5.2. Tentativa sutis 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 sexual. Destaco 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 situações impróprias de natureza sexual como “assédio sexual”, como sexismo, tentativa inconveniente de relacionamento sexual, chantagem e estupro, como se tudo fosse a mesma coisa.

Considero que comportamentos sexistas (nível 1), por si só, não constituem um quadro de assédio sexual. Trata-se de uma outra modalidade de violência. A conduta de um homem que discrimina, rebaixa e humilha uma mulher no trabalho por sua condição de mulher, sem envolver conteúdo sexual, deve tipificar-se como assédio moral – e não assédio sexual –, sem contar outras tipificações legais cabíveis, por cometimento de um ato criminoso. Por outro lado, se o sexismo envolver a invasão da liberdade sexual de outra pessoa como forma de intimidação, ou seja, o sexo empregado como tática para humilhação e subjugação da mulher (o que é denominado classicamente como “assédio sexual por ambiente hostil”), tem-se uma confluência entre o assédio moral e o assédio sexual (ambos). O exemplo notório é o caso de Louis Jenson, citado no começo do capítulo.

Em relação à tentativa inconveniente de relacionamento sexual (nível 2), veja-se que não envolve qualquer chantagem ou ameaça, mas um cerceamento da liberdade da outra pessoa que se torna inoportuno, por sua repetição após uma negativa. Não é um convite para um encontro ou um comentário sexual inoportuno que vai caracterizar o assédio sexual, por mais desagradável que seja, mas a tentativa reiterada de forçar uma situação manifestadamente indesejada (processo de “cercar” o alvo), que tende a culminar em um quadro de invasão de privacidade, perseguição pessoal, disseminação de boatos e intrigas (como forma de macular a imagem do outro por retaliação). Destaco, contudo, que um único ato ofensivo severo pode ser suficiente para caracterizar como assédio sexual, como o caso da empregada que é “agarrada” a força por um colega ou recebe desse colega um vídeo, por meio de mensagem eletrônica, em que ele aparece se masturbando, ao tempo em que a convida para uma incursão sexual.

Um bom exemplo de um caso de assédio sexual por cerco é dado por Teixeira e Rampazo (2017), em que a professora Juliana Cristina Teixeira descreve a tentativa de um colega em forçar uma aproximação sexual durante um congresso científico em Administração e, perante a negativa, passa a ser literalmente perseguida por ele nos ambientes do hotel em que ocorre o evento. A tentativa de cooptação em troca de sexo (oferta de vantagens não relacionadas ao trabalho, como dinheiro ou bens) (nível 3) poderia caracterizar-se tanto como assédio moral quanto assédio sexual (um, outro, ambos ou nenhum dos dois), a depender do caso concreto e do contexto em que ocorre a dita “oferta”.

A realização de ameaças (nível 4) e a imposição sexual (nível 5), por seu turno, constituem-se indubitavelmente situações características 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*). Os casos analisados na pesquisa de campo, nesta tese, situam-se nestes níveis máximos de agressividade. Em suma, se nos níveis de 1 a 3 a ocorrência de assédio sexual é controversa, o mesmo não se pode dizer quanto aos níveis 4 e 5. O problema é que considerar todas as situações como assédio sexual – do nível 1 ao 5, indiscriminadamente – faz com que se tenha uma percepção superestimada quanto à extensão do problema, pois sexismo e inconveniência sexual é uma coisa, assédio sexual é outra.

Por exemplo, ouvir uma piada desagradável de cunho sexual ou machista não é o mesmo que uma pessoa ser ameaçada de demissão caso não aceite fazer sexo com o chefe. Seria o mesmo, usando um outro parâmetro de comparação, que considerar equivalentes um ato de incivildade (uma resposta ríspida, por exemplo) e uma perseguição sistemática e contumaz, nomeando-os todos como assédio moral. Volto a esse ponto, adiante, quando da análise dos resultados na pesquisa empírica. Quero destacar, no entanto, que é preciso ter cuidado com excesso de puritanismo na forma como as pessoas se relacionam nas organizações, o que poderia resultar num cenário de moralismo asfixiante e que tende a limitar o campo de ação de pessoas adultas. Refiro-me à visão diametralmente oposta à liberalidade (criminosa, por sinal), que tolera e banaliza o assédio sexual nas organizações; no caso, no outro extremo se apregoa a assepsia sexual dos ambientes de trabalho, como se as pessoas fossem seres assexuados ou deversem comportar-se como se tal.

Sabe-se que a legislação evoluiu para proteger as mulheres, que ingressavam em massa no mercado de trabalho, entre os anos 1960-70, do ataque de seus chefes. No entanto, houve tantos exageros relacionados ao combate à hostilidade contra as mulheres e às lutas de grupos feministas liberais em favor da igualdade de gênero, que a situação começa a se tornar, em boa medida, caricatural na sociedade norte-americana. Matéria jornalística veiculada em 1998, cita alguns desses episódios emblemáticos (ALCANTARA, 1998), como uma cliente do supermercado K-Mart, indenizada em US\$ 1,5 milhão pelo fato de o gerente ter tocado em seu ombro sem prévia autorização; a empregada da joalheria Tiffany, indenizada em US\$ 300 mil por humilhação e angústia mental, em decorrência de comentários ocorridos há dez anos sobre suas vestimentas e crença religiosa; o professor expulso da New Hampshire University por ter comparado as ondas de choque à barriga de uma dançarina de dança do ventre com “uma bandeja de gelatina com um vibrador por baixo” ou um outro professor da mesma escola que

aboliu as obras de Sigmund Freud das aulas de literatura, com receio de ser taxado de sexista pelas alunas.

A sociedade brasileira se constitui mediante um jeito próprio de lidar com a sexualidade, em que conservadorismo e liberalidade se entrelaçam ambigualmente. O papel do sexo na formação patriarcal brasileira demonstra isso, como vou analisar no próximo capítulo. Não sem motivos, Freitas (2001) observa que a cultura nacional tem a sensualidade em suas entrelinhas, seja nos versos ambíguos das músicas, na vestimenta ou dança mais ousadas, na mania de “tocar” o outro, na confiança fácil, na busca fácil por intimidade, na piada e na conversa maliciosa e picante. Nos Estados Unidos, o conceito de assédio sexual é bem mais amplo e mesmo um olhar mais atrevido pode ser classificado como agressão e gerar um processo judicial. No Brasil, é improvável que alguém seja preso por esse motivo ou por ter passado uma “cantada” em alguém.

Freitas (2001) ressalta que a mulher brasileira, em regra, sabe a diferença ente uma cantada e uma proposta imoral. Aliás, a mulher brasileira sabe se defender de um comportamento masculino indecente e inoportuno (não estamos falando de coação física), ressalta a autora. Quando ofendida, costuma revidar com uma resposta afiada, ferina, dissimulada ou graciosa. Há um misto de valentia e espirituosidade na forma como homens e mulheres lidam com a sexualidade por aqui. Mas, isso não significa que o problema do assédio sexual seja irrelevante. Ao contrário, essa cultura nacional de tolerância a assuntos sexuais esconde uma perversidade, que é a banalização do sexo conflitual como algo sem maior importância, o que propicia um cenário de tolerância com o agressor e minimização dos seus efeitos adversos, em que o assédio sexual é eufemizado como brincadeira de mal gosto, birra pessoal, tara incontrolável, ato inconsequente ou contada infeliz. A consequência é que

(...) a pessoa agredida acaba sendo levada a acreditar que é a sua reputação, e não a do agressor que ficará manchada, que é ela quem deve envergonhar-se e que será ela o objeto de censura e desaprovação social. Tal deslocamento vai agravar o desrespeito e o trauma sofridos; a inversão dos papéis, ou seja, a vítima que se transforma em ré, é só um requinte de crueldade que aumentará o prazer do perverso. (FREITAS, 2001, p. 19).

Destaco, em suma, que uma “cantada” ou um toque não autorizado pode ser uma violência (a depender do toque, passível de tipificação até mesmo como estupro), porém, para caracterizar-se o assédio sexual naqueles casos em que não há concurso de ameaça (como punição/demissão), é preciso que exista o componente da reiteração, para constranger o outro a aceitar um relacionamento íntimo que não deseja. Assim, considero o constrangimento reiterado – e não a hierarquia de poder – como elemento central para caracterizar o assédio

sexual. Uma “cantada”, em regra, não é assédio sexual; porém, a repetição desse comportamento não autorizado resulta em um quadro de assédio, na medida em que se estabelece um processo de cerco à liberdade sexual do alvo; um toque no cabelo não é assédio, mas, perante a negativa, se o comportamento perdurar, configura-se o assédio sexual. Não importa, para caracterizar-se o assédio sexual⁹, se a agressão parte do chefe, do colega ou do subordinado, conquanto se estabeleça um processo contínuo e dinâmico de invasão à integridade sexual do outro. Mulheres são as vítimas preferenciais, em decorrência da cultura patriarcal histórica; no entanto, mesmo em escala menor, homens também são vítimas de assédio sexual (QUICK ; McFAYDEN, 2017).

Para terminar esta seção, considero importante distinguir assédio moral e assédio sexual. O assédio moral “caracteriza-se por atos negativos (diretos ou indiretos) empreendidos por **um ou mais indivíduos**, de maneira sistemática e de longo prazo, **a uma ou mais vítimas**, envolvendo um **desequilíbrio percebido de poder** (não apenas no sentido formal), resultando em graves danos psicológicos (e, às vezes, até físicos) para a(s) vítima(s)” (VALADÃO JÚNIOR; MENDONÇA, 2015, p. 22 , negrito no original). A natureza do assédio moral reside em um processo sistemático de desestabilização psíquica do indivíduo-alvo, com intuito – em regra – de subjugar-lo aos desígnios de outra pessoa, retaliá-lo ou fazê-lo desistir do trabalho.

O assédio sexual, por sua vez, estabelece-se, como forma geral, a partir de uma tentativa de obrigar outra pessoa a manter um relacionamento sexual indesejado, sob ameaça de prejuízos à carreira. O assédio moral, dessa forma, pode ser um instrumento empregado para forçar a empregada ao ato sexual ou retaliá-la, em caso de negativa, no contexto de um processo de assédio sexual, sendo esse o ponto de intersecção entre ambas as violências. O assédio moral pode ser um dos meios para concretização de um fim espúrio, que é o ato sexual não consentido. Defendo a tese, inclusive, de que o assédio sexual ocorre associado a um quadro de assédio moral, e assim somente não o será em situações muito particulares. Mais uma vez, retomo esse ponto no capítulo análise.

2.2. PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO: O *MAINSTREAM* DO CAMPO

2.2.1. OS ALICERCES PARA O DESENVOLVIMENTO DAS PESQUISAS

⁹Ressalvo que a legislação penal brasileira somente considera a ocorrência de assédio sexual se praticado por um superior hierárquico, o que é um equívoco.

Como asseverei anteriormente, 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, 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.

O campo de pesquisas sobre assédio sexual no trabalho, então, vai se consolidar distanciando-se 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. Veja-se, a título de exemplo, a riqueza concernente às abordagens feministas nos estudos organizacionais trazida por Calás e Smircich (1999). Embora se trate de abordagens distintas¹⁰, conforme demonstram as autoras, todas convergem para denunciar a dominação masculina nos arranjos sociais e propor mudanças nessa lógica, alicerçando-se em sólidas estruturas teóricas.

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

¹⁰Calás e Smircich realizam um apanhado geral das seguintes abordagens feministas: liberal, radical, psicanalítica, marxista, socialista, pós-estruturalista/pós-moderna e terceiro-mundista/(pós)colonialista.

dos primeiros momentos. Preocupa-se, do ponto de vista epistemológico, estudar a “função” a partir de uma estrutura tomada como estaque. 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 = $f(\text{Organização X Alvo X Agressor})$]. Significa, assim, que fatores organizacionais, associados a características pessoais do agressor e do alvo, é que vão relacionar-se com a possibilidade de ocorrer um episódio de assédio sexual.

Não é sem motivos, portanto, a perplexidade de O’Donohue, Downs e Yeater (1998) de que, embora se estude tanto, pouco se conheça 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.

Por exemplo, já se sabe bem que treinamentos sobre assédio sexual estimulam denúncias e inibem (até certo ponto) novas ocorrências; ou que homens ou mulheres com esse ou aquele perfil têm maior probabilidade de cometer ou sofrer assédio, respectivamente; ou que organizações que estimulam a equidade de gênero tendem a diminuir práticas sexistas e ocorrências de assédio; ou que tal medida em específico tem se mostrado eficaz para prevenir ou remediar ocorrências. A partir desses achados, realizam-se mudanças organizacionais e de legislação pontuais, o que terá algum efeito prático, por evidente. 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. Por exemplo, não encontrei um único artigo, após a fase inicial contestatória do movimento feminista, nos anos 1970-80, que questionasse as bases sociais que permitem a ocorrência de assédio nas organizações.

Em estudo clássico, Fitzgerald (1993) fornece um bom panorama sobre as bases a partir das quais se desenvolve o campo. Os estudos procuram, normalmente, avaliar a natureza e a prevalência do assédio sexual, concluindo-se que a maioria dos casos não são fisicamente violentos, no sentido de emprego da força, mas se refere à busca intrusiva, indesejada e coerciva de atenção sexual por parte do agressor, da qual a vítima não tem escapatória. A autora estima

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 refere-se às consequências resultantes do assédio, associando-se à perda do emprego¹¹, à baixa estima e ao absenteísmo, à insatisfação com o trabalho, à deterioração dos relacionamentos interpessoais, aos danos físicos e psicológicos, como ansiedade, depressão, dor de cabeça, distúrbios de sono, distúrbios gastrointestinais, perda ou ganho de peso, disfunções sexuais. Ademais, as políticas e as estratégias para prevenção do assédio aparecem como tópico prioritário nas pesquisas. A esse respeito, a autora apregoa que as medidas preventivas, de caráter social, se estruturam a partir de três frentes: estímulos a novas pesquisas, iniciativas de aprimoramento de normas e legislações e programas de atenção primária às vítimas.

Em síntese, 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. A revisão teórica de O’Donohue, Downs e Yeater (1998) confere um bom panorama sobre como se desenvolvem as pesquisas relacionadas ao *mainstream* do campo, as quais se concentram nos seguintes assuntos:

- questões conceituais e semânticas relacionadas à definição de assédio sexual. Na verdade, como apontam os autores, há muita controvérsia e pouco consenso. O único ponto de acordo é que se trata de um comportamento impróprio revestido de uma dimensão sexual. Discorda-se, por exemplo, se diferença de poder é necessária para sua ocorrência; se o episódio precisa ocorrer no ambiente de trabalho; se a importância atribuída pela vítima quanto ao episódio (grave ou não) vale por si só para configurar o assédio; se apenas mulheres podem sofrer assédio; se as consequências são necessárias para configurar o assédio, se sexismo (sem conotação sexual, em sentido libidinoso) é assédio sexual¹²;

¹¹A autora identificou, por exemplo, que metade das mulheres que formalizaram queixa sobre assédio sexual no estado da Califórnia foram demitidas e 25% desistiram das reclamações por conta do estresse relacionado à denúncia.

¹²Como asseverei anteriormente, não considero sexismo, sem conotação sexual, como assédio sexual nesta pesquisa. Trata-se, antes, de comportamento impróprio com natureza de assédio moral, a não ser que o agressor utilize a intimidação sexual como meio para realizar o intento.

- frequência do assédio em múltiplas categorias profissionais. Sabe-se que, em média, a porcentagem de mulheres vitimadas gira em torno de 44%, embora exista grande variação entre os estudos, a depender da metodologia empregada;
- modelos teóricos explicativos de assédio sexual;
- consequências físicas e emocionais do assédio no curto e no longo prazo (epidemiologia);
- estratégias desenvolvidas pelas vítimas para lidar com o problema;
- características do agressor, descrito, em regra, descrito como casado, mais velho e em posição superior à vítima;
- formas de tratamento de vítimas no âmbito da clínica psicológica; e, por fim,
- programas/medidas de prevenção.

2.2.2. PARA COMPREENDER O FENÔMENO: OS QUADROS TEÓRICOS

Pouco tem se escrito sobre modelos teóricos de assédio sexual nos últimos anos, com intuito de complementar ou superar os modelos clássicos. Em ampla revisão de literatura considerando os artigos publicações a partir de 2010, em cinco bases de dados¹³, não encontrei nenhum artigo que avançasse para além do que se estabeleceu ao longo dos anos 1980-90 enquanto quadro teórico conceitual, o que chamo de “época de ouro” dos estudos sobre assédio.

2.2.2.1. *Teorias sobre assédio sexual*

A compilação teórica realizada por Pina, Gannon e Saunders (2009), nesse sentido, mostra-se interessante para apresentar os cinco modelos teóricos que têm sido considerados como os mais importantes no campo, os quais apresento um resumo no Quadro 2. Os autores ponderam – destaque – que não há uma única causa para o assédio sexual, assim como inexistente uma teoria para explicá-lo melhor, pois cada qual possui uma vantagem explicativa em relação a um aspecto em específico relacionado ao fenômeno. A tentativa que tem se estabelecido, de forma geral, é abarcar as peculiaridades do fenômeno a partir de diferentes ângulos. De forma geral, as teorias se dividem entre aquelas de fatores simples, com foco em um único fator hipotetizado (por exemplo, fatores biológico, social ou cultural) e de fatores multifatoriais, cuja

¹³ABI/Inform Collection, Business Source Complete (EBSCO Host), Emerald, Sage Journal Online e ProQuest Dissertation & Theses Global.

ênfase está em incorporar um conjunto de fatores simples, como forma de elaborar-se um panorama etiológico mais amplo.

Quadro 2 – Principais modelos teóricos sobre assédio sexual no trabalho

Modelo teórico	Autores de referência
<p>Teoria Sociocultural: examina os contextos social e político que servem de estrutura para a ocorrência do assédio sexual, a partir de uma perspectiva feminista, razão pela qual se entende que essa violência decorre da falta de equidade entre os gêneros e do sexismo predominante na sociedade. O assédio se relaciona, então, com o padrão ideológico que apregoa a dominância e a superioridade masculina. Sob essa perspectiva, mulheres são vistas como um gênero sexual inferior, e o assédio sexual assume a dupla finalidade tanto de ratificar a estratificação social baseada na diferenciação dos papéis ocupados por cada gênero na sociedade quanto de propiciar ao homem dominante o direito de sobrepor-se à figura feminina no local de trabalho, valendo-se, inclusive, do direito de subjugar o sexo oposto mediante coação sexual. As organizações refletem esse padrão de dominância masculina, de forma que o ambiente de trabalho se converte em uma espécie de microcosmo social, cujas regras, crenças e estereótipos sobre os gêneros sexuais se reproduzem tendo como base uma visão de mundo patriarcal, em que homens e mulheres são socializados para apresentar padrões específicos de comportamento e personificar a função que lhes cabe na arena organizacional, tomando como base a diferenciação entre os sexos. Espera-se do homem uma postura agressiva e dominante; da mulher, a expectativa é por passividade e subserviência.</p>	<p>MacKinnon (1979); Tangri, Burt e Johnson (1982); Gruber e Bjorn (1986); Pryor (1987); Gruber (1992); Stockdale (1993); Sommers (1995); Thomas e Kitzinger (1997); Brown (1998); Whaley e Tucker (1998).</p>
<p>Teoria Organizacional: adiciona elementos adicionais aos fatores relacionados ao assédio sexual, que são aqueles afetos ao universo das organizações, como relações de poder e iniquidade nas interações humanas. Visto dessa forma, o assédio pode ser compreendido como uma decorrência de questões afetas ao mundo do trabalho, como assimetria na concentração de poder e desigualdades no status social de uns em relação aos outros, motivo pelo qual a possibilidade de domínio e subjugação de uma primeira pessoa em função da capacidade de interferência, por parte de uma segunda pessoa, em sua carreira e, em última instância, em sua fonte de sustento, apresenta-se como circunstância que propicia a ocorrência de assédio. As organizações evoluíram, ao longo do tempo, tomando emprestado da sociedade a noção de hierarquia dentre os membros e, por conseguinte, assimetria de poder entre eles, em que uns literalmente podem mais do que os outros em decorrência de uma posição mais destacada no organograma. Fatores sociais e organizacionais influenciam as condições de trabalho (cultura machista, por exemplo); características de poder pessoal e situacional do assediador e do alvo propiciam as condições favoráveis para o assédio e, por fim, a forma como a organização responde institucionalmente à violência no trabalho (de forma específica, a uma modalidade de violência sexual) e as reações da vítima vão estimular ou desestimular o potencial agressor a executar o seu plano.</p>	<p>Ayers-Nachamkin et al. (1982); Eagly e Mladinic (1989); Lips (1991); Cleveland e Kerst (1993); Fitzgerald (1993); Fitzgerald, Gelfand e Drasgow (1995); Dekker e Barling (1998); Williams, Fitzgerald e Drasgow (1999); Willness, Steel e Lee (2007).</p>

<p>Teoria da Interferência dos Papéis de Gênero (no original, <i>sex-role spillover</i>): trata-se de uma variação da teoria de organização, que procura integrar características de contexto e situacionais com as crenças individuais sobre os papéis de gênero e as expectativas do assediador. O fundamento dessa teoria reside em conceber que homens e mulheres carregam para o trabalho suas crenças pré-existentes – preconceitos – sobre os gêneros sexuais, o que influenciará seus comportamentos no ambiente organizacional. Expectativas misóginas podem ser frustradas, como no caso de uma mulher ascender a níveis hierárquicos capazes de propiciar-lhe mais poder, o que tende a entrar em conflito com a percepção de alguém sobre os papéis fixos estabelecidos para cada gênero na sociedade. Acentua-se, assim, a percepção estereotipada do assediador de que mulheres não podem exercer certas funções atribuídas como masculinas e, quando uma mulher ocupa um espaço profissional que lhe seria proibido (como trabalhar como motorista, mecânico de veículos, policial, além de ocupar altos níveis hierárquicos em uma empresa), sujeita-se ao assédio com mais frequência. A partir dessa teoria se identificou que mulheres lotadas em ambientes de trabalho dominados pelos homens (virilização do trabalho) tendem a perceber um tratamento diferenciado, estando mais suscetíveis à violência sexual, enquanto em ambientes mistos e com integração de gêneros, a possibilidade de sofrer coação por parte de um colega é menor</p>	<p>Gutek e Morasch (1982); Gutek (1985); Nieburh e Boyles (1991); Sheffey e Tindale (1992); Burgess e Borgida (1997a; 1997b); Gruber (1998).</p>
<p>Teoria Natural/Biológica: baseia na concepção de que o assédio sexual decorre de uma evolução natural do instinto biológico do macho em buscar (“caçar”) uma companheira, de forma ativa, o que lhe aflora um impulso interno impetuoso e sexualmente agressivo. Considera-se que os estereótipos atribuídos ao homem e à mulher, em que o primeiro é mais competitivo e inclinado ao risco enquanto a segunda se dedica mais às crianças e é avessa ao risco são generalizações verdadeiras, resultantes do processo de evolução biológica do temperamento entre os sexos, e explicam em boa medida o status marginal das mulheres no trabalho. Essa característica masculina de cortejar as mulheres, assumindo a iniciativa de seduzir, conquistar e dominar o sexo oposto, porém, não significa assédio sexual, mas apenas uma inclinação biológica em tomar a frente para deslanchar o romance. O assédio, por sua vez, decorre de uma exacerbação dessa volúpia sexual masculina, resultando na manifestação de comportamentos sexuais agressivos no local de trabalho. Por essa teoria, depreende-se que todo homem é um assediador em potencial, caso não coloque freios e controle à pulsão sexual. O poder, nessa perspectiva, é empregado justamente como estratégia – um meio – para obter sexo, o que acaba por manifestar-se mediante comportamentos sexuais coercivos.</p>	<p>Studd e Gattiker (1991); Barak, Pitterman e Yitzhaki (1995); Browne (1997; 1998).</p>
<p>Teoria dos Quatro Fatores de Assédio Sexual: finalidade precípua é incorporar elementos fundamentais das teorias anteriores, concentrando-se em uma visão holística do problema, em detrimento de focalizar fatores isolados que, embora importantes, apresentam capacidade explicativa reduzida. A lógica intrínseca a essa teoria é que, para ocorrer um quadro de assédio sexual, é preciso que se manifestem quatro condições elementares: (1) a pessoa precisa estar disposta a cometer o assédio, o que resulta de uma combinação entre atração sexual, poder e necessidade de controle do outro; (2) a pessoa precisa desconsiderar restrições morais internas e pessoais que impedem o assédio; (3) a pessoa necessita sobrepor as restrições organizacionais externas ao assédio, como a noção de profissionalismo nas relações de trabalho; e (4) a pessoa deve superar a resistência da vítima alvo, explorando suas vulnerabilidades em relação ao trabalho (dependências econômica, por exemplo). Considera-se que os fatores mais preponderantes para o assédio sexual estão no nível organizacional – disponibilização de procedimentos para reclamação/denúncias, ambientes de trabalho pouco profissionais e tolerância a atitudes sexistas –, motivo pelo qual intervenções preventivas ao assédio precisam ocorrer nesse nível.</p>	<p>O’Hare e O’Danohue (1998).</p>

Fonte: baseado em Pinna, Gannon e Sauders (2009)

2.2.2.2. *Taxonomia clássica*

Fitzgerald e Henson-McInnis (1989), Fitzgerald, Geldanf e Drasgow (1995) e Gelfand, Fitzgerald e Drasgow (1995), por seu turno, desenvolveram importante taxonomia, que se tornaria clássica nos estudos do campo, que estabelece:

- dimensões psicológicas associadas ao fenômeno como “assédio de gênero” (práticas sexistas e misóginas), “atenção sexual indesejada” (constrangimentos físicos e verbais relacionados a propostas sexuais inapropriadas e grosseiras) e “coerção sexual” (imposição de atividade sexual em contrapartida a uma promessa ou punição).
- fatores correlatos ao assédio, que são “características do alvo” (como gênero, idade, situação conjugal, dentre outras; estudos indicam que mulheres jovens e não casadas são alvos preferencias), “características ocupacionais e organizacionais” (maior possibilidade de assédio em ocupações predominantemente masculinas ou femininas do que naquelas em que há equilíbrio entre os sexos) e “características do agressor” (homens inseridos em uma cultura machista e patriarcal, tolerantes com a violência sexual e intolerantes com as mulheres, apresentam maior propensão à prática de assédio).
- explicações teóricas para a ocorrência do assédio, que se baseiam em “papéis sexuais” (*sex-role spillover*), ou de gênero (transposição, para o ambiente de trabalho, de um padrão social que relaciona aos gêneros sexuais estereótipos que lhes característicos, como associar mulheres à condição de “objeto sexual”) e “papéis de poder e dominação” (possibilidade de alguém valer-se de relações assimétricas de poder para, em decorrência de uma posição privilegiada nas estruturas organizacionais, impor demandas sexuais indesejadas; ademais, há os que se excitam com a conexão entre o estímulo sexual e o binômio poder/dominação).

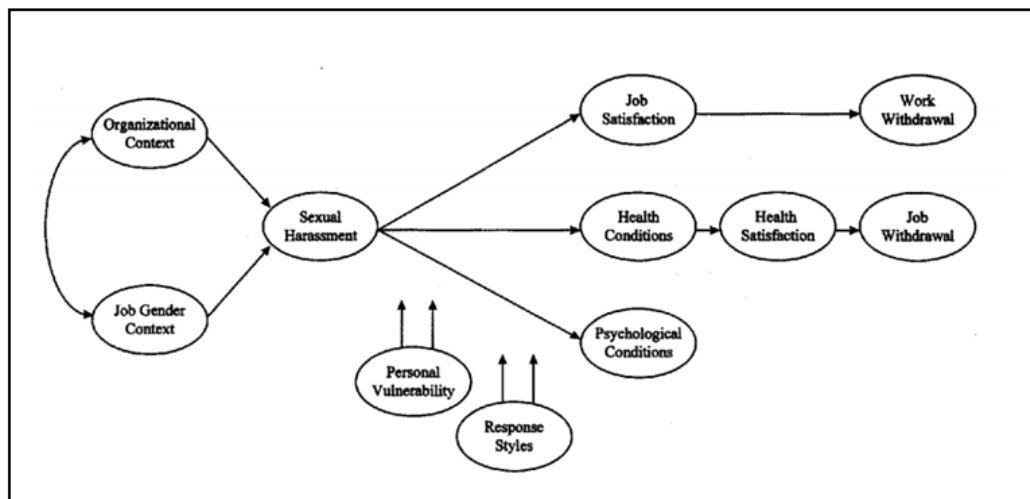
2.2.2.3. *Antecedentes e consequências*

Em outro trabalho clássico, Gutek e Koss (1993) refletem sobre os resultados (ou consequências) para as vítimas, formulando um modelo teórico de quatro estágios de resposta psicológica: no primeiro, o de “confusão e vergonha”, a mulher alvo acredita que as agressões vão diminuir ou parar, mas, quando as agressões sobem de patamar, o sentimento é de desamparo; no segundo, o de “medo e ansiedade”, a mulher se torna “paranoica”, pois passa a

vislumbrar a possibilidade permanente de alguma retaliação no trabalho, prejuízos futuros à carreira e ruína financeira. Concentração, motivação, performance e absenteísmo são afetados e a autoestima entra em declínio; no terceiro, o de “depressão e raiva”, a mulher converte ansiedade em raiva ao dar-se conta de que é vítima de uma injustiça. Pedidos de demissão são comuns ou, então, o alvo reage e resolve denunciar a agressão, o que normalmente conduz à deterioração das relações de trabalho; no quarto, o de “desilusão”, as respostas organizacionais à denúncia prejudicam a pessoa ou lhe são frustrantes. Percebe-se que fora ingênua em acreditar que o sistema estaria ao seu lado e, em adição às consequências nocivas do assédio, outros abusos institucionais passam a ser percebidos, como retaliação, resultando em um sentimento de injustiça.

Nesse sentido, o modelo integrado de fatores antecedentes e consequentes (Figura 1), desenvolvido por Fitzgerald et al. (1997b), preconiza que o assédio sexual é primariamente uma função que se relaciona com o contexto organizacional (tolerância ao assédio) e ao contexto de gênero do emprego (tolerância à diversidade de gênero). Para as autoras, esses dois fatores são os determinantes para ocorrer o assédio em qualquer organização. Em consequência, a depender a vulnerabilidade pessoal do alvo e seu estilo de resposta, quando da ocorrência do fenômeno, observam efeitos negativos nas condições psicológicas, de saúde e de satisfação com o trabalho, com a possibilidade de abandono do emprego (pedido de demissão, aposentadoria) ou incapacidade/desmotivação para o trabalho (faltas, atrasos, licenças).

Figura 1 – Modelo integrado de fatores antecedentes e consequentes relacionados ao assédio sexual



Fonte: Fitzgerald et al. (1997b, p. 579)

Ainda em relação às consequências, Glomb et al. (1997) avançam no sentido de explorar a noção de “assédio sexual ambiental”, ao demonstrar que essa violência provoca danos às

vítimas diretas e, igualmente, à comunidade do trabalho ao redor, com todas as implicações negativas que isso significa, confirmando a suposição de que se trata não apenas de um problema circunscrito à esfera das pessoas, mas também se refere a um grave problema organizacional. Pryor, Lavite e Stoller (1993), por sua vez, expõem que é comum a reclamação sobre o pouco caso de gerentes quando confrontados com a problemática do assédio sexual, evidenciando que as organizações desempenham um papel crucial perante essa violência, seja para preveni-la, seja para remediá-la, pois não é raro uma postura ambígua em que os superiores endossam a política da empresa contra o assédio e, de forma oposta, no plano pessoal praticam o assédio (política do “faça o que eu digo, não faça o que faço”), motivo pelo qual as autoras consideram fundamental o envolvimento da alta cúpula em não apenas condenar, mas, igualmente, não condescender com o assédio nas pequenas atitudes do dia a dia.

Gutek (1993) salienta que o assédio sexual se manifesta enquanto uma forma de comportamento organizacional no contexto do trabalho, e seus resultados afetam tanto os empregados quanto a empresa em si. O caso “típico” de assédio sexual no trabalho envolve um supervisor com histórico de assédio (histórico esse normalmente desconhecido pela maioria das pessoas, exceto, por algumas mulheres, que trocam informações informalmente) e uma mulher mais jovem, que será submetida a um processo reiterado e cada vez mais intenso e severo de demandas por favores sexuais, o que começa com propostas para aumentar a intimidade, como trabalhos no fim de semana e encontros fora do trabalho. No entanto, perante negativas por parte da mulher, ocorre uma escalada nas táticas de intimidação. A moça relutará em denunciar as agressões por recear a qualificação de “causadora de problemas”, acreditar que será uma perda de tempo e nada acontecerá, temer dificuldades em conseguir um novo emprego em consequência de retaliações, sentir vergonha da situação, preocupar-se em não prejudicar a carreira ou a família do agressor. Dessa forma, define-se o assédio sexual, quando de um caso “típico”, da seguinte forma: *“sexual harassment is organizational behavior in that harasser uses his position within the organization and sometimes the organization’s resources (e.g. business trip) to further sexual wishes”* (p. 328).

Mulheres, sobretudo, são amplamente afetadas em um contexto organizacional que lhes é hostil, de acordo com Bell, McLaughlin e Sequeira (2002), o que se dá, em regra, por três formas: discriminação aberta, que é quando uma mulher é preterida na organização por sua condição de mulher (misoginia típica); fenômeno do “teto de vidro”, que são barreiras invisíveis ou artificiais que asseguram a impossibilidade de minorias (como negros e mulheres) ascender a certos níveis hierárquicos; e o assédio sexual, que, na concepção das autoras, representa uma forma de discriminação de gênero, pois afeta principalmente as mulheres.

Além dos prejuízos evidentes à vítima, enquanto pessoa e ator profissional, Gutek (1993) qualifica que a organização também é afetada quando uma mulher é promovida ou demitida por um assediador pelos motivos errados. Um dos grandes problemas relacionados ao fenômeno é que normalmente se atribui sua ocorrência ao “desvio” de algum homem ou a interações interpessoais, o que teoricamente isentaria a organização de responsabilidades ou não traria consequências importantes, ou seja, banaliza-se a extensão do problema como algo corriqueiro e “normal”. Dessa forma, a autora observa que os diversos grupos de interesse interpretam o assédio sexual de forma diferente, a partir de perspectivas que lhes são próprios. Em regra, as interpretações de assédio sexual no trabalho obedecem aos interesses de três principais *players*, quais sejam, as mulheres e respectivas agremiações de defesa, os advogados (mundo legal-jurídico) e os gestores enquanto representante da empresa. Apresento uma síntese das visões atribuídas por cada um desses grupamentos quanto ao assédio no Quadro 3.

Sob a perspectiva feminista, o assédio sexual decorre como consequência do sexismo que impera na sociedade e, por esse motivo, homens podem explorar mulheres impunemente, no trabalho ou fora dele; a perspectiva legal vai ressaltar os atributos de discriminação por motivo de gênero, em que as mulheres estão em desvantagem e sofrem prejuízos por sua condição, motivo pelo qual o assédio ocorre quando o comportamento ofensivo afeta a performance da empregada, sua saúde física ou mental; e a perspectiva organizacional, traduzida na percepção do gestor, divide-se em “visão antiga” e “visão moderna”.

Na primeira visão, assédio sexual não deve ser levado a sério, simplificado como uma interação amorosa malsucedida, transferindo-se à mulher a culpa por excesso de sensibilidade, inabilidade em lidar com homens de forma amistosa ou rejeição (antipatia) contra o homem acusado. Quando muito, prefere-se transferir a vítima de setor ou demiti-la do que confrontar o assediador; na segunda visão, o assédio sexual é levado a sério, enxergando-o como um fenômeno que também é um problema organizacional, pois o assediador se vale das prerrogativas e do poder conferidos pelo cargo para cometer a agressão, do que a empresa não pode isentar-se de responsabilidades (GUTEK, 1993).

Quadro 3 – Perspectivas de assédio sexual no trabalho sob a visão de grupos de interesse relevantes

Perspectiva	Interpretação quanto ao assédio sexual no trabalho
Feminista	Reflete uma relação de poder de homens sobre mulheres; Constitui coerção econômica; Ameaça o sustento das mulheres; Reflete o <i>status</i> da mulher na sociedade; Reafirma o papel da mulher na sociedade em relação ao seu papel no trabalho; Assume uma lógica paralela ao estupro
Legal	Reflete relações desiguais e exploradoras de poder;

	Envolve termos explícitos e implícitos para manutenção do contrato de trabalho; Converte-se em uma base para decisões de emprego; Produz consequências em caso de aceite ou recusa das vantagens; Promove um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo
Perspectiva gerencial: visão antiga	Reflete tendências pessoais; Consiste em uma interpretação equivocada ou incompreensiva das intenções de uma pessoa; É resultado de um “ <i>affair</i> amoroso que deu errado”; Considera um comportamento normal no trabalho; Pode macular a reputação do acusador
Perspectiva gerencial: visão moderna	Considera abusivo empregar o poder para extorquir favores sexuais; Entende que reflete papéis sexuais sexistas replicados no contexto do trabalho e relega a mulher à condição de objeto; É coercitivo, explorador, impróprio, não profissional; Visto como um comportamento aberrante

Fonte: Gutek (1993, p. 330)

Estudo de Judicibus e McCabe (2001) evidenciam, contudo, que a visão gerencial “antiga” e “nova” citadas por Gutek (1993) coabitam no mundo organizacional. Mais além, o padrão sexista tradicional, a despeito dos avanços das últimas décadas, perdura resistente. Nesse sentido, não é raro que homens atribuam a culpa do assédio à própria mulher, evidenciando a existência de uma cultura misógina e patriarcal por excelência, em que a cultura organizacional e o ambiente continuam influenciando comportamentos sexistas e práticas de assédio sexual. Como pondera Stockdale (1996), a perspectiva de poder patriarcal contribui para entender-se o porquê de trabalhadores homens assediarem suas pares mulheres (quando inexistente subordinação hierárquica) ou homens subordinados e estudantes assediarem as chefas e professoras.

2.2.2.4. *Relações hierárquicas*

Outra preocupação recorrente na literatura clássica é a análise das relações hierárquicas entre assediador e assediado. Cleveland e Kerst (1993), assim, analisam e comparam o assédio cometido por supervisores, entre pares e por subordinados quanto às relações de poder. No assédio tradicional, que é o dirigido por um superior hierárquico contra um subalterno, a assimetria de poder é uma condição de certa forma óbvia, visto que há uma nítida relação de autoridade de um sobre outro, considerando que o chefe, em última instância, tem capacidade de influenciar o destino profissional – favorecer ou prejudicar – o comandado, e a autoridade do superior pode ser empregada para coagir a vítima a aceitar propostas de cunho sexual.

No assédio praticado entre pares, para Cleveland e Kerst (1993), o poder decorre não apenas da relação formal de autoridade hierárquica, mas de relações informais relacionadas a

redes de relacionamento e influência. O sexismo e a percepção de que mulheres, mesmo em uma posição equivalente, possuem menos autoridade e poder do que um homem abre espaço, então, para abusos de ordem sexual. Quanto ao assédio praticado por subordinados, o sexismo costuma estar presente, principalmente quando um homem é subalterno de uma mulher, mas, por sua condição de mulher, o subordinado questiona sua autoridade formal, considerando-a incompetente, inútil, passiva. A esse respeito, Benson (1984) entende que o assédio se converte em espécie de “contra poder”, que ocorre quando a vítima tem poder formal sobre o assediador e, mesmo assim, sofre assédio.

Em uma releitura das relações hierárquicas, Clarke, Ford e Susky (2016) examinam se o assédio praticado por supervisores tem um impacto negativo maior sobre as vítimas do que o praticado por colegas de trabalho (pares), de forma a examinar se o status do assediador influencia na severidade das consequências resultantes ao alvo. Parte-se do pressuposto de que a experiência de sofrer assédio por parte do supervisor é psicologicamente distinta do assédio de um colega, o que requer diferentes estratégias de intervenção e prevenção. O fator “poder” é descrito como elemento central na experiência de assédio sexual, normalmente associado a um exercício de poder e ao seu subsequente uso abusivo, de forma que a falta dele aumenta a probabilidade de alguém tornar-se alvo, ao tempo em que diminui sua capacidade de responder a retaliações. Por conta da assimetria de poder, uma mulher assediada por um supervisor se encontra em enorme desvantagem na correlação de forças, com o potencial de sofrer represálias de forma mais contundente do que poderia um colega. Por esse motivo, o assédio de cima para baixo costuma ser visto como mais danoso à vítima. A conduta sexual indesejada do supervisor pode levar o alvo a temer sobre as decisões relacionadas ao seu trabalho (como recompensas e punições), aumentando a percepção de injustiça e discriminação.

2.2.2.5. O assediador

Em relação ao perfil dos assediadores, Lengnick-Hall (1995) desenvolve uma classificação descritiva, distinguindo-os em três tipos gerais: o primeiro é o *hard core*, aquele que busca oportunidades favoráveis ao assédio e, diante de um alvo em potencial, não hesita em atacar; o segundo é o oportunista, o que não busca ativamente situações para cometer o assédio, mas agirá perante uma oportunidade eventual; e o terceiro é o insensível, o que desconsidera os impactos de suas ações sobre os outros e acaba cometendo o assédio por contingência ou inconveniência na forma de lidar com as pessoas. Pina, Gannon e Saunders (2009) salientam, no entanto, a dificuldade em generalizar-se um perfil típico, visto que estudos

apontam que o assediador pode aparecer em todos os estratos sociais, níveis hierárquicos e faixas etárias, abarcando desde ocupações tipificadas como de colarinho azul até as de colarinho branco. Trata-se, portanto, de fenômeno onipresente no âmbito das organizações.

2.2.2.6. A comunicação ambígua do assediador e o cerco ao alvo

Keyton e Menzie (2007) investigam as interações discursivas e conversacionais relacionadas ao assédio sexual, ou seja, como os recursos linguísticos são empregados numa relação de assédio entre assediador e assediado. A partir dessa pesquisa, as autoras elaboram um teorema explicativo para uma interação sexual assediadora, para quem assédio sexual (no contexto do trabalho) = poder presumido [múltiplos significados (sexualizados) + tentativas de relações pessoais] + indesejado pelo receptor. Significa, assim, que o assédio sexual existe quando (a) o emissor presume poder (informal ou formal, real ou percebido) na interação com o receptor; (b) a interação inclui frases ambíguas, normalmente sexualizadas; (c) há uma tentativa do emissor em ampliar a relação profissional para uma relação pessoal e (d) o relacionamento pessoal não é aceito pelo receptor. Um *script* padrão pode ser exemplificado como abaixo (p. 99, tradução livre).

A partir desse exemplo, Keyton e Menzie (2007) demonstram o teorema da seguinte forma: o supervisor exprime poder formal na interação com a subordinada; a interação inclui frases ambíguas ou de duplo sentido; o supervisor procura transformar a relação profissional em uma relação pessoal; a subordinada rejeita a tentativa de aproximação pessoal (indiretamente, quando sugere discutir o assunto em grupo e, diretamente, quando diz não estar preparada); e, por fim, a tentativa de relacionamento e o conteúdo sexualizado está encoberto e nas entrelinhas.

- | | |
|--------------|---|
| Supervisor: | Pat, precisamos discutir as metas e os objetivos para o departamento... e para você. Por que você não vem ao meu escritório para que a gente discuta de que forma as suas metas ajudarão o departamento... e a mim. |
| Subordinada: | Não temos diversas semanas antes disso? |
| Supervisor: | Sim, mas quero que nós dois estejamos próximos de suas metas e objetivos. Eu poderia ter escolhido qualquer pessoa, mas preferi você. Vamos ao que interessa. |
| Subordinada: | Acho que seria melhor se alguém tomasse nota e então o departamento todo poderia discutir o assunto junto. |
| Supervisor: | Não, você e eu precisamos nos encontrar sozinhos primeiro, se você entende o que quero dizer. |

Subordinada: Preciso de um tempo para pensar. Não estou preparada para discuti-las ainda.

2.2.3. A PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES

Observo que, desde os primórdios do campo, no começo dos anos 1980, há um predomínio de trabalhos de aplicação empírica sobre assédio sexual nos mais diversos ramos de atividade laboral. A preocupação pragmática prevalece no campo, sobretudo em estabelecer modelos de intervenção em organizações, com finalidade preventiva. Examina-se uma variedade de fatores antecedentes e os efeitos consequentes do assédio. Sob o ponto de vista sociocultural, na realidade norte-americana, firmou-se o entendimento, *lato sensu*, de que o assédio é um problema de gerência e da organização, circunscrito, portanto, ao nível meso organizacional. A ciência não é neutra e as escolhas epistemológicas e teóricas relacionadas ao estudo do assédio sexual refletem o esforço de um sem número de pesquisadores e ativistas sociais, principalmente os que labutam em favor das mulheres, em dar visibilidade para um problema social e organizacional relevante e corriqueiro e, assim, propiciar medidas para combatê-lo.

O manual de Howard (2007) é um típico exemplo do pragmatismo relacionado ao enfrentamento à questão do assédio sexual nas grandes organizações. Os motivos para tanto empenho, a autora traduz a partir dos seguintes dados: uma empresa típica listada na Fortune 500 perde US\$ 6,7 milhões por ano com absenteísmo, baixa produtividade e rotatividade por conta de assédio sexual; cada condenação por assédio sexual gera um desembolso de US\$ 450 mil; metade dos assediadores são supervisores das vítimas, com impactos negativos na cadeia de comando e no processo produtivo; metade das vítimas não denunciam a agressão por medo de ser punida, desacreditada ou ignorada, além de 95% das mulheres trabalhadoras recebem material sexual no trabalho, como cartas e ligações telefônicas, o que impacta negativamente na produtividade das trabalhadoras; e 90% das mulheres assediadas sofrem de reações físicas e mentais em decorrência da agressão.

A motivação prática, assim, tem conduzindo os rumos do campo e dita a agenda de pesquisas. Por esse motivo, o quadro teórico que se estabeleceu em quatro décadas gira torno do seguinte questionamento: como evitar o assédio sexual da forma mais efetiva possível? O que se busca é um misto de assertividade com agilidade, e o meio mais fácil não é ocupar-se de

grandes questões estruturais (como fazem os europeus¹⁴), de difícil e morosa resolução; da mesma forma, deslocar o problema apenas para o indivíduo se mostra uma escolha ruim, relegando um problema maior a um “ponto fora da curva” ou um “desvio pontual”, o que manterá a realidade da organização inalterada e, por conseguinte, perpetuando o quadro de assédio. A solução encontrada foi endereçar a responsabilidade para a organização e para o gestor, o que força a adoção de medidas concretas para combatê-lo. Em vista da enorme quantidade de trabalhos prescritivos que encontrei na literatura sobre assédio sexual, optei por trazer, a título exemplificativo, uma amostra desse tipo de publicação, como forma de situar o leitor sobre o que se tem produzido a respeito.

Quadro 4 – Medidas e ações para combate ao assédio sexual – exemplos de literatura

Foco de ação	Síntese	Referência
Circunstâncias e características organizacionais (ênfase na organização)	Analisar conceitualmente o assédio sexual em função de suas causas e consequências, em nível sistêmico, apresenta-se como uma estratégia organizacional mais efetiva para lidar com o problema do assédio sexual do que concentrar o foco apenas nas responsabilidades individuais do assediador, como se fosse um problema unicamente restrito à esfera individual	McDonald, Charlesworth e Grahan (2015)
Cultura organizacional	<p>O ambiente organizacional é o mais forte preditor empírico de assédio sexual no trabalho, sem desconsiderar outros fatores, como as características individuais do assediador e a sua habilidade em transgredir limites morais. Dessa forma, o foco passa a ser trabalhar a cultura organizacional intolerante com o assédio sexual como vital para lidar com – e prevenir – o problema</p> <p>Programas de equidade de gênero são importantes para diminuir o sexismo e as ocorrências de assédio</p> <p>Estruturação de políticas contra o assédio sexual, notadamente a existência de setores preparados para acolher e dar tratamento às denúncias, bem como para prestar assistência à vítima. Para as autoras, uma forte cultura organizacional de intolerância ao assédio sexual pode estabelecer-se a partir das seguintes medidas: formulação de políticas sobre o assédio no trabalho, de amplo acesso ao corpo funcional, com múltiplos canais para recepção de denúncias e esclarecimento de dúvidas, além de envolvimento da alta cúpula com a política de tolerância zero ao assédio; treinamentos e discussões abertas entre todos os funcionários para conscientização sobre a gravidade do assédio sexual, desde o momento da contratação de um novo empregado; e execução efetiva das políticas, com investigação séria de todos os casos reportados</p>	<p>Nielsen et al. (2017)</p> <p>Hibino et al. (2009)</p> <p>Malhotra e Srivastava (2016)</p>

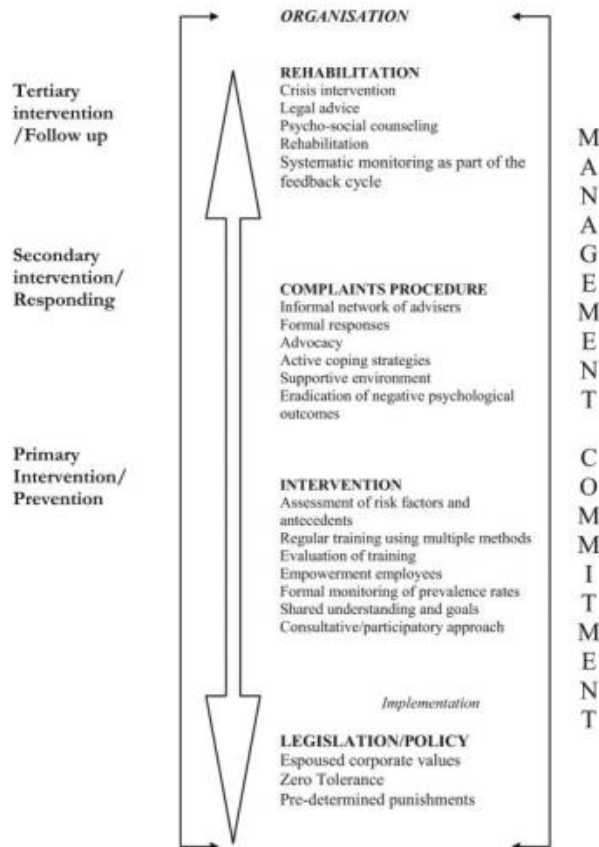
¹⁴Liedekerke e Dubbink (2008) salientam, no campo da ética organizacional, que os europeus costumam centrar-se em macroanálises institucionais (foco nas estruturas), esquecendo-se do espaço de ação dos indivíduos (foco nas funções).

<p>Reponsabilidades gerenciais e providências organizacionais</p>	<p>Os assediadores tendem a repetir os mesmos tipos de comportamento, e a severidade das agressões aumenta com o tempo, o que resulta em implicações práticas importantes para as organizações quanto ao exercício do poder disciplinar e diretivo. Em primeiro lugar, mostra-se fundamental que gestores não ignorem as ocorrências ou “abafem” o caso, visto que são grandes as chances de haver repetição do comportamento sexualmente agressivo, se não reprimido. Em segundo lugar, a severidade da sanção/punição ao empregado precisa variar em função do tipo de agressão cometida, considerando que nem toda manifestação sexual inapropriada, inconveniente ou imprópria se tipifica como assédio sexual</p> <p>Fatores contextuais que majoram a chance de ocorrer um caso de assédio sexual, focalizando três características do ambiente de trabalho: proporção entre os sexos (igualdade), estilo de liderança e socialização prévia entre empregados (relacionamento social anterior entre as pessoas). Os autores constataram empiricamente que desigualdade de gênero no trabalho (predomínio de homens ou de mulheres) se correlaciona positivamente com assédio sexual; supervisores que demonstram traços negativos assediam mais do que aqueles que demonstram estilo de liderança positiva; e pessoas que se conhecem previamente (ou têm uma relação pessoal) tendem a interpretar comportamentos sexuais impróprios como uma piada ou brincadeira, não como assédio</p>	<p>Lucero, Allen e Middleton (2006)</p> <p>Cogin e Fish (2007)</p>
<p>Intolerância com atos de incivilidade no trabalho</p>	<p>Há correlação entre uma tolerância organizacional com atos hostis e de incivilidade entre as pessoas, assédio de gênero e a subsequente escalada da violência, que pode caminhar no rumo de um quadro de assédio sexual, evidenciando que pequenos atos de agressão precisam ser repelidos – como incidentes menores de ordem sexual – antes que o problema adquira uma proporção mais grave</p>	<p>Lim e Cortina (2005)</p>
<p>Estabelecimento de diretrizes organizacionais contra o assédio sexual e disseminação entre empregados e gestores/códigos de conduta</p>	<p>O papel dos gerentes (no caso específico, enfermeiras em posição gerencial) é crucial na prevenção do problema, em vista da necessidade de se familiarizarem com as peculiaridades do fenômeno e estarem preparadas para lidar com episódios e, antes, prevenir que piadas e hostilidades não se convertam em assédio. Homens enfermeiros são comumente estereotipados como “gays”, em sentido pejorativo e preconceituoso (assédio por hostilidade), da mesma forma que estão sujeitos ao assédio efetivo de supervisoras. A autora é categórica em afirmar a importância de gerentes e empregados conhecerem as políticas e as normas legais sobre o assédio, da mesma forma que não pode haver tolerância com atos sexuais tipificados como frívolos ou banais, de modo a evitar a escalada da violência</p> <p>Há setores econômicos em que há ampla tolerância ao assédio sexual, como na indústria de hospitalidade (voltada ao turismo, abarcando, por exemplo, recepcionistas, garçonetes, camareiras), como forma de não desagradar clientes ou aumentar gorjetas. A diminuição de episódios de assédio poderia ocorrer por meio de medidas que</p>	<p>Kane-Urrabazo (2007)</p> <p>Poulston (2008)</p>

	<p>desencorajem comportamentos sexuais impróprios, a exemplo de eliminar a prática recorrente de usar a sexualidade como forma de estreitar o relacionamento (e, conseqüentemente, o consumo) de clientes, assim como treinar empregados para recusar propostas sexuais com habilidade e profissionalismo</p>	
<p>Modelos para intervenção</p>	<p>Estruturação de modelo para intervenção com intuito de auxiliar as organizações a (nas palavras dos autores) “combaterem” o assédio sexual (Figura 2), mediante três níveis de intervenção – primária, secundária e terciária – os quais correspondem, respectivamente, à lógica de prevenir (sentido de “evitar”), responder (sentido de “estruturar e monitorar” mecanismos para recepção de denúncias) e reabilitar (sentido de “auxiliar” o empregado perante uma ocorrência)</p> <p>Formulação de um quadro de estratégias preventivas baseadas em uma tipologia bidimensional, que delimita o tempo de intervenção (primária, secundária e terciária) e suas funções (mensagens/comunicação, gerenciamento e monitoramento). A lógica por trás do modelo é definir um conjunto prescritivo de ações de prevenção, reação e assistência em caso de um assédio sexual</p>	<p>Hunt et al. (2010)</p> <p>McDonald, Charlesworth e Graham (2015)</p>

Fonte: Autor

Figura 2 – Modelo de intervenção ao assédio sexual



Fonte: Hunt et al. (2010, p. 656)

2.3. O ESTADO ATUAL DO CAMPO: UM ESTUDO SOBRE O PANORAMA TEÓRICO NA ÚLTIMA DÉCADA

Nas seções anteriores, procurei realizar um panorama mais amplo sobre o campo de pesquisas sobre assédio sexual no contexto do trabalho. Para tanto, considerando que o quadro conceitual se estabelece entre os anos 1980-90, a maior parte dos trabalhos clássicos e de base teórica foram publicados nessa época – o que chamei anteriormente de “período de ouro” –, pois é o momento em que a problemática adquire ampla repercussão social e, assim, há todo um esforço acadêmico em estabelecer as bases do campo. Na presente seção, por sua vez, o foco é apresentar um panorama sobre o estado da arte mais recente, o que compreende a análise de artigos e teses publicados nos últimos oito anos.

Para realizar essa tarefa, empreendi a busca de todos os artigos referenciados nas seguintes bases de dados: Sage Journal Online, Emerald, Business Source Complete (EBSCO), ABI/Inform Collection, ProQuest Dissertations & Theses Global, APA PsycNET e Sociological Abstracts. Trata-se de bases de dados importantes nas áreas de Administração, Psicologia e Ciências Sociais, motivo pelo qual os resultados fornecem um panorama abrangente e completo sobre o estado do campo. Empreendi a busca considerando os seguintes critérios: trabalhos publicados a partir de 2010 e referenciados com as palavras-chave “*sexual harassment*” e “*workplace*”. O assédio sexual é um fenômeno bastante amplo, estudado não apenas em relação ao trabalho, mas em todas as esferas públicas e privadas, motivo pelo qual há necessidade de delimitá-lo a um contexto em específico. Por esse motivo, após a primeira busca em cada base de dados, realizei a leitura dos resumos, excluindo os trabalhos com pouca ou nenhuma aderência ao foco de meu estudo. Apresento, no Quadro 5, o volume de trabalhos encontrados na busca e os selecionados para leitura em cada base de dados.

Quadro 5 – Quantidade de trabalhos publicados e selecionados para leitura – por base de dados

Base de dados	Quantidade de trabalhos	
	Encontrados	Selecionados
ABI/Inform Collection	206	11
Business Source Complete (EBSCOhost)	70	13
Emerald	22	8
Sage Journal Online	125	26
APA PsycNET (PsycINFO + PsycTESTS)	43	6
Sociological Abstracts	51	6
Total	517	70

Fonte: Autor

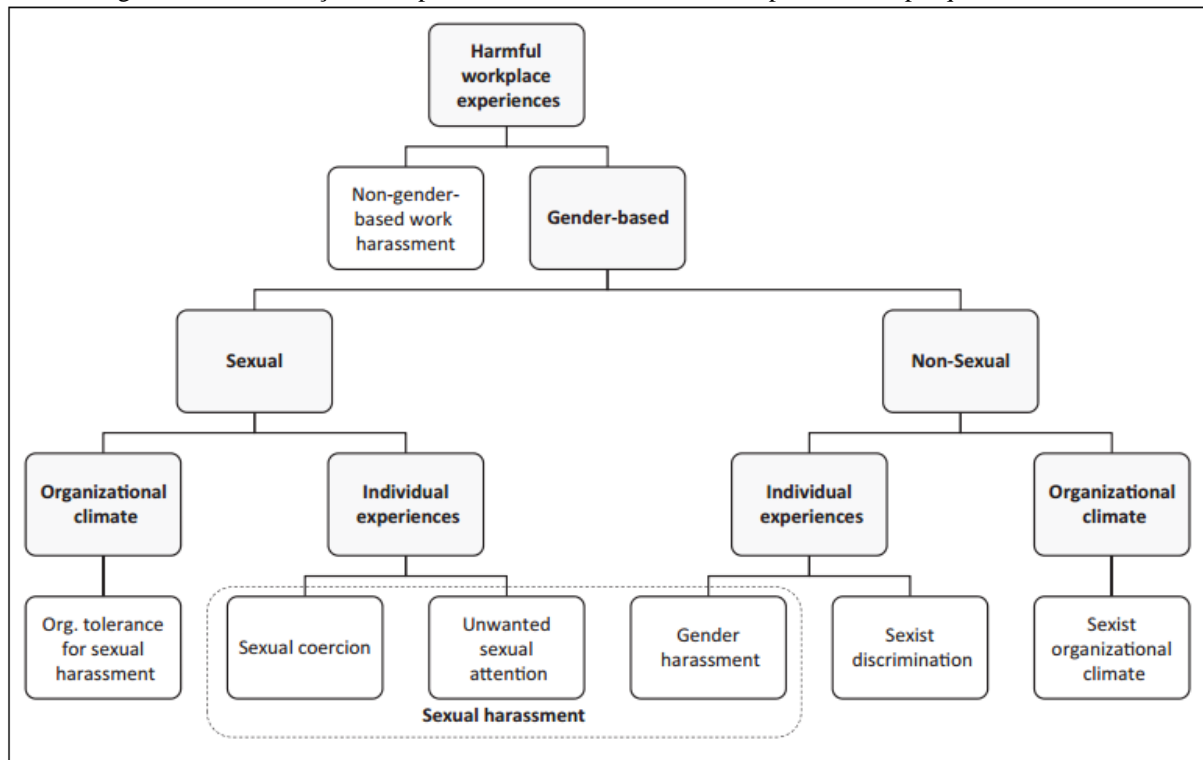
2.3.1. AS META-ANÁLISES: O QUE SE SABE, PARA ONDE AVANÇAR

Dentre os artigos pesquisados, há dois que realizam um processo de revisão ou meta-análise do campo, os quais apresento a seguir. Esses trabalhos são importantes, na medida em que propiciam a consolidação do estado da arte, o que permite tanto mapear a situação presente dos estudos quanto apontar novas perspectivas. Por esse motivo, apresento, nesta seção, um apanhado das conclusões dos autores, além de aspectos considerados importantes para o avanço do campo. Para evitar a repetição de temas, priorizo visões complementares, qual seja, tópicos e assuntos não apontados em um artigo, porém, que estejam presentes em outro, para suprir lacunas, de forma a conferir uma visão ampla e abrangente sobre o que se tem produzido nos últimos anos.

2.3.1.1. Experiências nocivas no trabalho e o assédio sexual

Sojo, Wood e Genat (2016) situam o assédio sexual dentro de uma classificação mais abrangente de experiências nocivas a que as mulheres estão expostas, as quais são definidas como “(...) os abusos interpessoais contra empregadas no trabalho que possam prejudicá-las ou feri-las e contribuir para o contexto de um ambiente de trabalho hostil” (p. 11). Com base em ampla revisão de literatura, os autores situam a problemática do assédio sexual nesse modelo mais amplo de violências contra a mulher no trabalho, conforme Figura 3. As discriminações de gênero situam-se na origem do problema, a partir do qual decorre o processo de múltiplas agressões como forma de retaliar uma mulher por sua condição de mulher. O assédio sexual, assim, vai desempenhar a aviltante tarefa de constrangê-la em sua intimidade, associando-se, de acordo com o modelo clássico engendrado pelas feministas liberais, com uma discriminação de gênero (LESKINEN; CORTINA; KABAT, 2011).

Figura 3 – Classificação de experiências nocivas no trabalho reportadas em pesquisas anteriores



Fonte: Sojo, Woor e Genat (2016, p. 12)

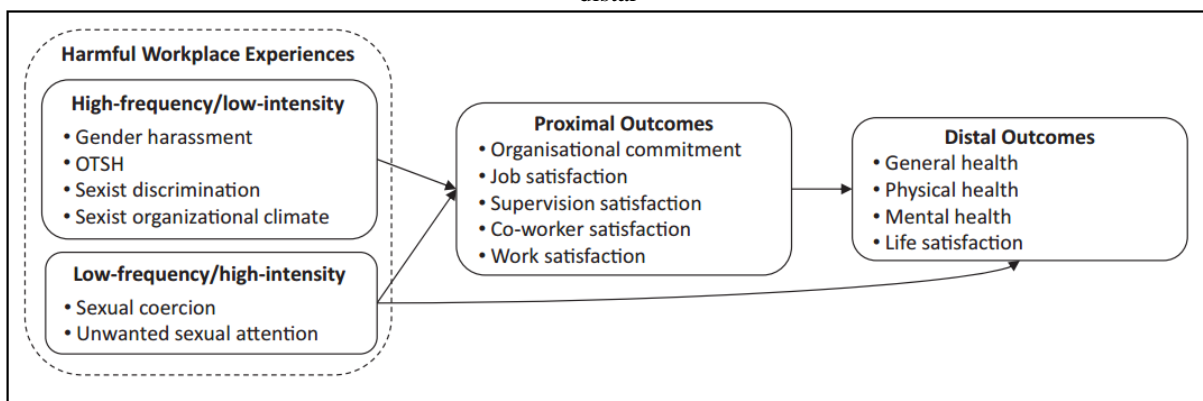
Em relação a esse modelo, ressalvo, como já escrevi antes, que a tipificação de assédio sexual segue a teorização proposta por Louise Fitzgerald, dividindo-se em coerção sexual, atenção sexual indesejada e assédio de gênero (veja seção 2.1.2). Minha concepção de assédio sexual é mais restritiva do que a lógica feminista liberal norte-americana apresentada por Sojo, Wood e Genat (2016) – o *mainstream* do campo –, que tende a incluir o assédio de gênero¹⁵ (em que inexistem propostas sexuais) e comportamentos indesejados mais leves (como um toque, um abraço apertado ou um beijo no rosto) como assédio sexual. Minha posição se aproxima do entendimento exarado por Guardo e Sumaza (2013), que abordarei adiante, para quem assédio sexual se refere a um comportamento sexual em sentido estrito (ou seja, precisa envolver um ato de natureza sexual), motivo pelo qual o assédio de gênero, por si só, se trata de assédio moral, e não sexual. Da mesma forma, a atenção sexual indesejada, por envolver comportamentos leves, dificilmente será passível de tipificação como assédio sexual mediante um ato isolado. O exemplo é simples. Um empregado dá um beijo no rosto de uma colega

¹⁵Embora não considere assédio de gênero como assédio sexual, reconheço que se trata de problemática de alta relevância no que se refere às violências praticadas contra mulheres em organizações por todo o mundo. O Brasil, país de reconhecida tradição patriarcal, carece de pesquisas sobre essa temática. Um ótimo estudo sobre assédio de gênero é da lavra de Leskinen e Cortina (2014), que são duas das principais estudiosas do assunto. No campo da psicologia organizacional, as autoras validaram um instrumento para mapear a incidência de assédio de gênero no trabalho, denominado *Gender Experiences Questionnaire*.

quando ambos entram no elevador. A moça, por sua vez, se sente ofendida com aquele gesto e denuncia o colega por assédio sexual. De acordo com a teoria feminista liberal, trata-se de assédio sexual por atenção sexual indesejada; para mim, trata-se de um comportamento inconveniente e, mediante a desaprovação da colega, o ato não deverá repetir-se, sob risco de eventual insistência caracterizar-se assédio sexual em sentido estrito de perseguição.

Sojo, Wood e Genat (2016) apontam também que as práticas associadas a discriminação de gênero (assédio de gênero, tolerância organizacional ao assédio de gênero, discriminação sexista e clima organizacional sexista) ocorrem com mais frequência nos ambientes de trabalho, porém, as agressões são descritas como de baixa intensidade ou efeitos negativos no médio e longo prazos. As consequências desse tipo de experiência nociva às mulheres se reflete principalmente em termos de baixa satisfação com o trabalho. O assédio sexual em sentido estrito, aquele que envolve coerção sexual ou atenção sexual indesejada, tende a acontecer esporadicamente em uma organização, entretanto, seus efeitos são devastadores. Além das consequências adversas relacionadas ao decréscimo com a satisfação, a tendência é que a mulher vitimada seja acometida pelas mais variadas patologias mentais e físicas à mulher, interferindo negativamente em sua qualidade de vida e bem-estar geral. A Figura 4 esquematiza esses achados.

Figura 4 – Relação entre experiências nocivas no trabalho, indicadores de bem-estar ocupacional proximal e distal



Fonte: Sojo, Woor e Genat (2016, p. 17)

2.3.1.2. Conhecimento acumulado e progressos

Quando se pensa em assédio sexual, o ponto mais elementar – e dos mais complexos – é justamente defini-lo, ponderam Quick e McFayden (2017). Até hoje, passados mais de trinta anos de pesquisas, ainda não há um consenso a esse respeito. Dessa forma, mais profícuo do

que definir assédio sexual é compreender o que constitui o fenômeno. Afinal, como ressaltam os autores, há pesquisadores que passam mais tempo estudando uma definição do que o fenômeno em si. Por esse motivo, é importante ter em mente que o assédio sexual pode ser visto a partir de três perspectivas, que vão propiciar entendimentos diferentes sobre o que é e o não é assédio sexual: legal, social-psicológica e leiga. Apresento, no Quadro 6 os princípios subjacentes às percepções legais sobre assédio sexual estatuídas em países selecionados.

Quadro 6 – Referências legais sobre assédio sexual relacionado ao trabalho

Localidade	Percepção sobre assédio sexual	Atualizações recentes
Referência universal	<p>Embora inexista uma definição universal única entre os países e os organismos internacionais, em regra, todas elas incorporam como referência as condutas de natureza sexual indesejadas e com o propósito de intimidar, hostilizar, degradar, humilhar ou ofender o outro.</p> <p>Estima-se que em torno de 50 países proibam formalmente o assédio sexual.</p>	
Estados Unidos (EEOC)	<p>Trata-se da definição legal e de referência, tendo sido a primeira instituída no início dos anos 1980.</p> <p>Define-se que ocorre assédio sexual nas relações de 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.</p>	<p>Incorporou-se recentemente à interpretação da definição legal o assédio sexual praticado por pessoa do mesmo sexo, de forma a prover direcionamento a respeito de discriminação contra gays, lésbicas, bissexuais e indivíduos transgêneros;</p> <p>Da mesma forma, admite-se o assédio praticado contra homens, e não apenas mulheres;</p> <p>O assediador não precisa ser empregado da mesma organização da vítima (por exemplo, um cliente ou fornecedor pode ser o assediador);</p> <p>Considera-se como vítima não apenas o alvo, mas qualquer pessoa que seja afetada pela conduta.</p>
Austrália		Interpretação ampla sobre o locus de ocorrência de assédio sexual, incluindo viagens a serviço e serviços externos.
França	Ofensa criminal, definida em princípios amplos como uma coerção para obter-se favores sexuais	
Áustria Alemanha Suécia Dinamarca Luxemburgo Espanha	<p>Há clareza de que a cultura de cada localidade influi diretamente sobre o que se entende assédio sexual</p> <p>Áustria e Alemanha reportam mais incidentes legais de assédio sexual do que Estados Unidos</p> <p>Motivo: severidade legal</p>	

	<p>Suécia, Dinamarca e Luxemburgo apresentam baixas taxas Motivo: consciência social</p> <p>Na Espanha há uma percepção de que, embora o incidente seja desagradável, é algo inevitável, motivo pelo qual se tolera mais o assédio sexual (visão legal flexível e mais dilatada)</p>	
--	--	--

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

Em relação à percepção social-psicológica sobre assédio sexual, Quick e McFayden (2017) observam que os conceitos são bem mais amplos do que a visão legal e, em regra, não consideram a interpretação subjetiva da vítima sobre a sua experiência negativa. Louise Fitzgerald, da Universidade de Illinois, é referenciada como a pesquisadora líder que confere o embasamento teórico para esse entendimento, ao considerar o assédio sexual¹⁶ como 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. Suas pesquisas fornecem as bases clássicas sobre as quais se estruturam o campo.

Em síntese, Fitzgerald assevera que o assédio sexual ocorre em uma escala gradativa de cinco níveis (veja a tipologia no Quadro 2 da seção 2.1.2), constatando que o sexismo (assédio de gênero) é a situação mais comum e o assédio é uma função de características organizacionais e da relação entre gênero e trabalho. De destaque que indícios recentes apontam que tanto as experiências de assédio sexual menos intensas e mais comuns (assédio de gênero) quanto as situações mais intensas e menos comuns (atenção sexual indesejada e coerção sexual, nesta ordem) exercem similares efeitos negativos sobre o bem-estar das mulheres. Ademais, as variáveis significativamente correlatas aos fatores de trabalho que influenciam o assédio sexual são as seguintes: clima organizacional, rotatividade, dependência financeira, estresse pós-traumático e avaliação primária (*primary appraisal*).

Por fim, Quick e McFayden (2017) ponderam que a perspectiva leiga se refere ao entendimento que trabalhadores e pessoas comuns têm sobre o que seria o assédio sexual, motivo pelo qual se trata de uma percepção que muda ao longo do tempo em decorrência das mudanças socioculturais. As pesquisas apontam, avaliam os autores, para uma diferença significativa de percepção entre os gêneros, de forma que as mulheres tendem a considerar uma variedade mais ampla de comportamentos como assédio sexual do que os homens, notadamente

¹⁶Trouxe essa definição no capítulo introdutório.

ao que se refere a hostilidades no ambiente de trabalho, atitudes depreciativas em relação às mulheres, pressão para encontros amorosos e contato físico de natureza sexual. A problemática relacionada às percepções (principalmente legal e social-psicológica), como bem ressaltam os autores, é que a percepção legal é estreita e restritiva em relação ao fenômeno e muda ao longo do tempo; a social-psicológica, por sua vez, é considerada ampla e abrangente em excesso, de forma que não são todos os comportamentos previstos nessa perspectiva que são cobertos pela lei.

Em suma, a partir da meta-análise de Quick e McFayden (2017), apresento, no Quadro 7, uma revisão dos autores a respeito do conhecimento acumulado sobre o assédio sexual.

Quadro 7 – Revisão sobre o conhecimento acumulado em assédio sexual

	Conhecimento acumulado
Quem é afetado	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>
Circunstâncias antecedentes	<p>Sub-representação de gênero (proporção de homens e mulheres no trabalho)</p> <p>Contexto do trabalho (proporção entre os gêneros, clima organizacional de tolerância ao assédio); a incivilidade no trabalho tem sido reconhecida como importante fator antecedente, por criar um ambiente propício à ocorrência de assédio</p> <p>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)</p>
Quais são as ramificações?	<p>Foco nas consequências decorrentes de um episódio de assédio sexual</p> <p>Assédio apontado como uma das mais prejudiciais barreiras ao sucesso e à satisfação da mulher no trabalho</p>

	<p>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</p> <p>Efeitos nas organizações: custos elevados com distúrbios psicológicos em empregados, absenteísmo, rotatividade, adoecimento, prejuízos à imagem</p>
<p>Instrumentos efetivos para reduzir o assédio sexual</p>	<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>
<p>Em que é preciso avançar</p>	<p>Estudos sobre o assédio sexual em indivíduos transgêneros, homens e mulheres pertencentes a grupos étnicos minoritários</p> <p>Modelos sobre assédio sexual</p> <p>Impactos do assédio sexual em observadores, comunidade, organização (como um todo), homens e indivíduos de orientação homossexual</p> <p>Assédio sexual praticado por público externo à organização (clientes, fornecedores)</p> <p>A forma como as vítimas lidam e são afetadas com o assédio</p> <p>Por que algumas pessoas são assediadas e outras não</p> <p>O entendimento das novas gerações (jovens) sobre percepção e tolerância ao assédio sexual</p> <p>A dinâmica do assédio sexual (o processo de assédio), o agressor e o abuso</p>

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

2.3.1.3 As dinâmicas do assédio sexual

O entendimento sobre o que constitui assédio sexual é visto como fundamental para dar visibilidade ao problema, motivo pelo qual se trata de ponto de partida. McDonald (2012) assevera que, embora se refira a uma violência antiga, somente nas últimas décadas ocorre o reconhecimento sócio legal do fenômeno no contexto das lutas feministas norte-americanas, demonstrando-se, contudo, que se trata de uma patologia organizacional presente em escala mundial. O assédio sexual precisa ser visto, para a autora, como um comportamento abusivo alicerçado em relações hierárquicas de poder e que se baseia em uma dimensão explicitamente sexual. Tradicionalmente, as legislações nacionais de países de origem anglo-saxã, como Estados Unidos, Grã-Bretanha e Austrália, tendem a considerar, na sua vertente clássica, o assédio sexual como uma patologia social de discriminação contra as mulheres. A França é citada como exemplo de país em que a definição legal é surpreendentemente estreita, o que dificulta tipificá-lo¹⁷, limitando-se ao uso de coerção, por parte de um superior, para obtenção de favores sexuais da subordinada.

A prevalência de assédio sexual varia muito em função do contexto cultural, pondera McDonald (2012). Nos Estados Unidos, os estudos apontam para uma taxa de 40%-75% das mulheres e 13%-30% dos homens experimentando um episódio de assédio no trabalho. Na Europa, a diferença entre os países é bastante ampla, variando entre 17% a 81% das mulheres, a depender da localidade e do método empregado de pesquisa. Localidades em que há uma forte cultura masculina no trabalho, existe uma tendência em minimizar-se a ocorrência de assédio sexual ou mesmo não o reconhecer. Não localizei estudos sobre prevalência no Brasil. Na Alemanha e Áustria, há uma forte intolerância ao assédio e, por esse motivo, as taxas são altas, pois as mulheres tendem a reconhecer uma ampla gama de situações relacionadas à interação entre pessoas como impróprias. Na Espanha, por outro lado, mulheres vítimas de assédio consideram a agressão como “fatos da vida”, resignando-se como algo inerente à condição de ser mulher. Esse fatalismo faz com que a agressão sexual seja subestimada e ignorada como um problema de relevância social.

Em relação às consequências, McDonald (2012) aponta uma série de malefícios do assédio sexual às vítimas, de ordem física, psicológica e laboral, dos quais se destacam os transtornos mentais, o absenteísmo, a redução da produtividade e o abandono do emprego. A literatura aponta, da mesma forma, prejuízos diversos às organizações tolerantes com o assédio,

¹⁷O mesmo ocorre no Brasil.

do que se tem os custos relacionados à rotatividade de trabalhadores, os custos com demandas judiciais, além de desmotivação de trabalhadores, atrasos e absenteísmo, danos à reputação. Estimativas agregadas indicam que a perda média de produtividade com o assédio sexual gira em torno de US\$ 22.500,00 por pessoa e, em 2010, houve o desembolso de mais de US\$ 48 milhões, por empresas norte-americanas, em acordos extrajudiciais relacionados a assédio.

Quadro 8 – Como e por que ocorre assédio sexual

Conhecimento acumulado	
Comportamentos típicos no processo de assédio sexual	<p>Normalmente relacionados a um processo contínuo, ou seja, reiterado ao longo do tempo, de tentativa de invasão à privacidade da vítima</p> <p>O mais comum são os comportamentos sem contato físico, como provocações e piadas de cunho sexual, linguajar chulo e ofensivo, comentários degradantes ou sobre os atributos físicos da mulher (tamanho dos seios e nádegas), pedidos para ver as suas partes íntimas, “piscada” de olhos/olhar insinuante, exibição de material sexual ou ofensivo, intrusão em questões sexuais íntimas ou vida particular</p> <p>Coerção sexual: ofertas de benefícios, como bônus, aumento salarial, trabalho extra e promoção; ameaça de prejuízos, como retirada de benefícios financeiros, redução de horas de trabalho, tornar a “vida” mais difícil, rebaixamento, demissão</p> <p>Comportamento emergente: <i>cyber</i>-assédio ou assédio sexual virtual (uso de recursos modernos de telecomunicação para coagir a vítima)</p> <p>Assédio sexual com contato físico: beijos, abraços, propostas para massagens, toques, beliscões, mordidas, lambidas, nudez forçada, tentativa de estupro</p> <p>Assédio verbal, humor sexual ofensivo: mecanismos de intimidação/discriminação contra as mulheres (ambientes masculinizados); paralelo com a violência doméstica</p> <p>Táticas de assediadores: 1) ação sorrateira e dissimulada, longe de possíveis testemunhas; 2) depreciação do alvo, rotulando-a como incompetente, pouco capaz ou de baixo desempenho; 3) reinterpretação dos próprios comportamentos, de forma a negar o assédio e transferir a responsabilidade à vítima; 4) emprego dos canais oficiais para defender-se, contando que o tecnicismo de processos tende a beneficiá-lo, assegurando sua inocência; e 5) intimidação direta e suborno</p>
Teorias sobre assédio sexual	<p>Modelo natural-biológico: diferenças evolutivas entre homens e mulheres explicam o comportamento predatório</p> <p>Explicações socioculturais (<i>sex-role spillover</i>): assédio emerge como manifestação de um sistema mais amplo de relações assimétricas de poder entre homens e mulheres; socialização que apregoa diferenças de expectativas de papéis de gênero (assédio como mecanismo de manutenção da ordem)</p> <p>Modelos de poder: sugerem que o assédio sexual decorre do poder econômico sobre a mulher, que é utilizado para coagi-la sexualmente</p>

	<p>Perspectivas organizacionais: focalizam nos antecedentes e consequentes organizacionais que facilitam a ocorrência de assédio sexual (cultura de tolerância ao assédio, contexto de igualdade de gêneros no trabalho e empoderamento feminino).</p>
Características das vítimas e assediadores	<p>Mulheres constituem o alvo preferencial (85% das reclamações)</p> <p>Perfil do alvo: pessoas vulneráveis (mulheres jovens; separadas ou divorciadas; deficientes; lésbicas; de minorias étnicas; mulheres em empregos não tradicionais; homens gays; homens jovens)</p> <p>Perfil do agressor: poucos estudos; sabe-se, contudo, que apresentam baixa consciência social e são suscetíveis a comportamentos imaturos, irresponsáveis, manipulativos e exploradores; tendem a enxergar a mulher como um ser inferior, criticando-a e rejeitando-a por sua condição (assédio, por esse motivo, não é uma tentativa frustrada de sedução, mas uma agressão em sua origem); o assediador pode estar em qualquer nível da hierarquia, do baixo ao alto escalão, incluindo público externo (clientes, fornecedores)</p>
Percepções sobre assédio sexual	<p>Mulheres tendem a aceitar menos do que os homens comportamentos sexuais no trabalho e atribuem uma gravidade maior aos comportamentos indesejados</p> <p>Homens e mulheres, no entanto, tendem a considerar um comportamento sexual mais severo quando praticado por um superior ao invés de um colega de mesmo nível ou subordinado</p> <p>A vítima é considerada por observadores externos como mais confiável quando a denúncia ocorre sem demora em relação ao assédio</p> <p>Tolerância ao assédio sexual: as pessoas são menos tolerantes com um episódio de assédio quando o alvo é uma mulher; homens denunciadores tendem a ser desacreditados; as pessoas acreditam em denúncias realizadas por mulheres atraentes; homens casados e pouco atraentes são vistos como os que mais cometem assédio</p> <p>A percepção de empregados de que a organização não tolera o assédio sexual está relacionada à taxa de incidência de episódios: mais rigor, menos assédio</p>
Contexto organizacional	<p>O problema é mais comum em organizações caracterizadas por diferenças substanciais de poder entre os níveis organizacionais e cultura masculinizada</p>
Direções para pesquisas futuras	<p>Necessidade de estudos para além da realidade anglo-saxã, de forma a alargar a compreensão que se tem sobre o fenômeno em contextos sociais e culturais diferentes (como Brasil, Nigéria, Japão)</p> <p>Estudos que incluam outras características que não apenas gênero, como idade, raça e etnia</p> <p>Compreensão de características e motivações dos assediadores</p> <p>Processo de assédio fora das fronteiras da organização (clientes, fornecedores)</p> <p>O receio e as motivações das mulheres em não reportar o assédio</p> <p>Táticas individuais de resistência</p>

	<p>Mecanismos associados aos treinamentos e às estratégias organizacionais contra o assédio</p> <p>Necessidade de 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)</p> <p>Conduzir estudos com gays e lésbicas; assédio praticado por mulheres</p> <p>Estudos com a história de vida das vítimas, para compreensão dos impactos do assédio sexual no curso de sua existência pessoal</p> <p>Relações entre outras violências organizacionais (como assédio moral, discriminação racial) e assédio sexual</p>
--	---

Fonte: elaborado a partir de McDonald (2012)

2.3.2 AS NUANCES DE UM FENÔMENO COMPLEXO

2.3.2.1. *Manifestações atípicas de assédio sexual*

Manifestações atípicas são aquelas não relacionadas ao assédio sexual clássico praticado por um homem superior tendo como alvo uma mulher subordinada. Um tema emergente na literatura envolve o exame da violência quando (a) a mulher se coloca na posição de agressora tanto de homens quanto de outras mulheres ou no caso do homem que assedia outro homem e (b) o agressor não é o superior hierárquico, mas um colega de mesmo nível, subordinado ou, mesmo, alguém de fora da organização, como fornecedor ou cliente. McDonald e Charlesworth (2016) desenvolveram uma pesquisa empírica com intuito de examinar mais de perto esse tipo de situação marginal nos estudos realizados no campo. Para tanto, as autoras recolheram dados de reclamações de assédio sexual em comissões australianas para igualdade de oportunidades no trabalho formalizadas durante o período de seis meses, totalizando 282 ocorrências. A partir dessas denúncias, possibilitou-se compreender a extensão do assédio sexual atípico em comparação à modalidade clássica, constituindo-se mapeamento único na literatura. Em síntese, os resultados estão agrupados na Tabela 1, separados por grupamento que comete o assédio (por exemplo, homem assediando mulher, mulher assediando homem) e a direção do assédio, como superior assediando o subordinado ou assédio praticado entre colegas de mesmo nível.

Tabela 1 – Direções alegadas de assédio sexual

Grupamento Direção/fonte	Homem-mulher		Mulher-mulher		Mulher-homem		Homem-homem	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Supervisor-subordinado	160	74,1	15	93,8	10	71,4	20	66,7
Pares-colegas	45	20,8	1	6,3	4	28,4	8	26,7

Amigo/familiar do gerente	1	0,5	0	0	0	0	2	6,7
Pessoa externa	10	4,6	0	0	0	0	0	0
Total	216	100	16	100	100	100	100	100

Fonte: McDonald e Charlesworth (2016, p. 124, tradução minha)

Os resultados apresentados por McDonald e Charlesworth (2016) indicam que, de fato, o assédio clássico é o mais comum (homem superior assediando a mulher subordinada). No entanto, mulheres igualmente cometem assédio tendo como alvo tanto homens quanto outras mulheres, além de que homens assediam não apenas mulheres, mas outros homens, também. Inclusive, de acordo com Stockdale, Visio e Batra (1999), os homens têm vinte vezes mais chances de sofrer um assédio oriundo do mesmo gênero sexual (homem-homem) do que as mulheres (mulher-mulher). Na mesma direção, embora o assédio costume ser praticado de cima para baixo, há um volume significativo de ocorrências entre pares (pessoas de mesmo nível hierárquico) e mulheres assediadas por homens de fora da organização no contexto de uma relação profissional (por exemplo, um cliente ou fornecedor). Em todos os grupamentos (homem-mulher; mulher-mulher; mulher-homem; homem-homem), o fator “poder” decorrente de relações hierárquicas assimétricas se mostra evidente, pois há predomínio de assédio praticado por superior contra subordinado, principalmente no caso de assédio entre mulheres, situação que raramente ocorre entre pessoas de mesmo nível hierárquico.

McLaughlin, Uggen e Blackstone (2012) evidenciam, inclusive, que mulheres em posição gerencial estão largamente sujeitas ao assédio sexual, contrariando o senso comum que atribui a agressão à mulher em condição subalterna. Mais uma vez, questões de poder seriam mais importantes para compreender o fenômeno do que desejo sexual em si. Os autores observaram que supervisoras reclama reiteradamente da sensação de isolamento e do assédio praticado por colegas e subordinados como forma de colocá-las no “devido lugar”, ou seja, embora a autoridade formal fosse de uma mulher, o poder de fato estaria nas mãos de homens. Tolerar o assédio sexual, então, é forma de manter o emprego. O isolamento, no entanto, costuma deixá-las expostas ao assédio de pessoas que enxergam o alvo como uma ameaça ao seu próprio poder, seja no trabalho ou na sociedade em geral. A necessidade de manter a mulher subordinada resulta em uma situação curiosa. Nas palavras dos autores, “para as mulheres que se tornam chefes, a posição de destaque cria um paradoxo de poder no sistema de gêneros que continua subordinando a mulher” (p. 642, tradução minha). A ironia do paradoxo é que, embora tenham o poder, as mulheres chefes continuam em posição de subordinadas.

De destaque, ademais, o tipo de assédio sexual (físico e não físico) praticado por cada grupamento, como demonstrado na Tabela 2. A maioria das ocorrências se refere a agressões em que não há o uso de contato físico, notadamente o abuso de comentários de cunho sexual, piadas ofensivas, observações sobre atributos físicos e intrusão na vida sexual particular da pessoa. Em relação ao assédio reportado em que há contato físico, as agressões mais comuns são toques não autorizados, abraços excessivos ou com excesso de contato físico, cerco físico (por exemplo, encurralar a pessoa em um canto) e beijos. Chama a atenção as consequências resultantes às vítimas em decorrência do assédio sexual, as quais reportam tanto prejuízos em relação ao trabalho (mudanças nos termos de emprego, limitação ao acesso a benefícios e oportunidades, demissões forçadas) quanto impactos negativos em suas vidas pessoais (deterioração dos relacionamentos interpessoais envolvendo colegas de trabalho, familiares e amigos, adoecimento, prejuízos financeiros/endividamento).

Tabela 2 – Agressões físicas e não físicas em alegações de assédio sexual

Grupamento	Homem-mulher		Mulher-mulher		Mulher-homem		Homem-homem	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Assédio sexual não físico apenas	102	46,2	11	68,8	8	57,1	15	50
Assédio sexual físico apenas	14	6,3	1	6,3	3	21,4	4	13,3
Assédio sexual físico e não físico	105	47,5	5	25	3	21,4	11	35,5
Total	221	100	16	100	14	100	30	100

Fonte: McDonald e Charlesworth (2016, p. 125, tradução minha)

Lockwood, Rosenthal e Budjnaovcanin (2011) também realizaram estudo considerando 317 processos judiciais sobre assédio sexual movidos na Grã-Bretanha. Dentre os principais achados, destaca-se que 96,5% das demandas foram ajuizadas por mulheres, das quais a imensa maioria composta por mulheres solteiras, incluindo garçonetes, trabalhadoras de fábricas, gerentes e secretárias. De acordo com os autores, “um resultado particularmente perturbador é que, após uma reclamação formal de assédio, um número significativo de mulheres foi demitida, transferida ou rebaixada” (p. 89, tradução minha). Em torno de 90% das vítimas sofreram assédio verbal, normalmente comentários inapropriados e piadas ofensivas; 30% experimentaram assédio não verbal, como olhares maliciosos e piscadelas; e 60% relataram assédio físico, incluindo toques corporais não autorizados, beijos e agarrão forçada. A duração do assédio transcorreu dentre três dias a oito anos, sendo que em 18% dos casos um único episódio inconveniente foi o suficiente para o ajuizamento da ação. A ampla maioria dos

episódios – 91% – ocorreu em organizações privadas, principalmente em indústrias e setor de varejo.

As conclusões McDonald e Charlesworth (2016) são relevantes para o entendimento que se tem sobre o assédio sexual, seja em sua modalidade clássica ou nas ocorrências atípicas. Embora as questões de gênero sejam importantes para compreensão da problemática, há nuances que fazem com que o fenômeno se mostre complexo. Por exemplo, embora importante, não são apenas questões de poder ou sexismo (hostilidade de gênero) que estão na origem do assédio sexual, motivo pelo qual é preciso compreender o contexto cultural de forma mais ampla, inclusive, as variações culturais existentes de uma mesma organização, principalmente naquelas de grande porte. Além do mais, não faz sentido teorizar sobre assédio sexual mediante a busca de explicações únicas ou lineares capazes de abarcar a multiplicidade de configurações possíveis, de forma que cada configuração (como assédio praticado por mulheres ou por subordinados) exige um quadro compreensivo próprio, pois o fenômeno certamente terá uma dinâmica particular.

2.3.2.2 O contexto cultural na caracterização do assédio sexual: o toque e o romance entre empregados

Quando se pensa em questões relacionadas a comportamento organizacional, um dos maiores equívocos relaciona-se à transposição acrítica de problemáticas, conceitos e tipificações engenhradas em um contexto cultural específico, como se as realidades sociais e organizacionais fossem as mesmas. O assédio sexual se situa nessa situação. O mundo se depara com essa violência a partir de denúncias realizadas pelo movimento feminino liberal nos anos 1970. O buslís é que o puritanismo caricato na forma como os norte-americanos lidam com a questão dos relacionamentos afetivos no trabalho gera uma boa dose de antipatia em relação à problemática do assédio sexual, fazendo com que muitas pessoas o situe como uma patologia circunscrita às organizações de lá – e somente de lá. Afinal, estaríamos falando de algo que se situaria mais como uma neurose social do que um problema organizacional verdadeiro. Porém, como se sabe – e a literatura é farta em exemplos –, o assédio sexual no trabalho é uma praga presente em organizações dos quatro cantos do mundo, sejam públicas, privadas ou de terceiro setor.

Parte significativa dos estudos sobre assédio sexual são realizados por pesquisadores norte-americanos, a partir de uma realidade cultural específica. Por esse motivo, nem tudo o que se considera assédio sexual nesse contexto o será no Brasil. Temos o nosso próprio jeito de

lidar com a sexualidade, e isso terá reflexos importantes sobre os limites entre o tolerável e o não tolerável em nossas organizações quando pensamos nas interações que se estabelecem entre as pessoas. O mesmo vale para outros países. A questão relevante, portanto, é evitar posições extremas: tipificar tudo como assédio sexual é tão prejudicial quanto tipificar o nada. Em outras palavras, se importar acriticamente um modelo altamente restritivo (como o norte-americano) é visto como indesejável, por outro lado, considerar que inexistente assédio sexual igualmente é um equívoco, na medida em que negá-lo contribui para sua perpetuação impune nos ambientes de trabalho. Cito dois exemplos sobre diferenças culturais na forma de lidar com interações humanas e que terá consequências sobre o que se pode se considerar assédio sexual.

Enquanto no Brasil estamos habituados ao afago, a exemplo de um toque ou beijo, como forma de demonstrar afeto, mesmo que o ambiente seja profissional e estejamos perante uma pessoa desconhecida, nos Estados Unidos esse mesmo comportamento pode resultar em um processo judicial. Fuller et al. (2011), sobre isso, ponderam que tocar o outro, quando no trabalho, tornou-se um verdadeiro *taboo* em muitas culturas, o que se agrava com a proliferação de regulamentos e políticas restritivas para combater o assédio sexual. O resultado é que as pessoas, principalmente os gestores, passam a evitar o outro sempre que possível, como forma de prevenir denúncias descabidas de assédio sexual. Esse tipo de comportamento extremo, de acordo com os autores, é prejudicial à boa convivência entre as pessoas no trabalho, pois o toque e o contato físico respeitosos, como um abraço cordial ou uma “batidinha” nas costas, colaboram para suprir a necessidade natural do ser humano por afeto.

Uma outra situação estranha aos olhos de um brasileiro diz respeito à ingerência da empresa na vida afetiva dos empregados. As empresas norte-americanas, para evitar processos (e pedidos milionários de indenização) por negligência perante um caso de assédio sexual, restringem os romances entre empregados, chegando ao ponto de demitir¹⁸ aqueles que se entregam a uma aventura amorosa. Para evitar inconvenientes, Mainiero e Jones (2013) explicam que essas empresas têm se valido de instrumentos chamados de “contratos de amor” ou “contatos de culpido”. Em síntese, caso um casal de empregados inicie um relacionamento amoroso, é preciso declará-lo formalmente para a empresa mediante a assinatura de um contrato em que ambos atestam que (a) o romance é consensual, voluntário, desejado e sem relação com

¹⁸A imprensa veiculou que, em 2014, o Walmart, rede varejista de supermercados norte-americana, foi condenada a pagar indenização por danos morais por ter demitido um empregado que mantivera um relacionamento amoroso com uma colega de setor com base em uma norma interna que proíbe esse tipo de comportamento. O caso ocorreu em uma filial brasileira. Por aqui, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a norma é abusiva, pois as empresas não podem tutelar a vida amorosa de seus empregados fora do ambiente de trabalho. Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/9582962>.

qualquer relacionamento profissional decorrente do trabalho e (b) cada empregado é livre para terminar o romance a qualquer tempo sem coerção, prejuízo ou consequência em relação ao trabalho (p. 197).

2.3.2.3. *Denunciar ou manter o silêncio, eis o dilema*

A subnotificação de assédio sexual é um dos maiores entraves para combatê-lo. De fato, a decisão para denunciar uma agressão não é imediata para a maioria das vítimas, as quais somente costumam fazê-lo quando a situação se torna insustentável e, mesmo assim, não são poucas as que preferem pedir demissão do que enfrentar problemas familiares (com os maridos, principalmente) e as consequências que decorrem de uma denúncia, a exemplo dos resultados encontrados em pesquisa empírica conduzida por Waugh (2010). Fielden et al. (2010) constatam que em torno de 75% das mulheres preferem manter o silêncio por medo de perder o emprego, sofrer consequências organizacionais negativas ou represálias da própria família. No mesmo sentido, Lonsway, Paynich e Hall (2013) apontam que o medo de represálias – o que não é apenas um perigo imaginário, mas real – é o principal motivo para uma vítima não reportar o assédio. Gill e Febraro (2013), com base em revisão de literatura, avaliam que o silêncio de vítimas pode ser atribuído aos seguintes fatores:

- crença de que um processo formal poderá lhes ser prejudicial, pois as pessoas passarão a nomeá-las pejorativamente como “causadoras de problemas” e “dedo-duro”;
- receio de perder o emprego (demissão);
- sentimento de que nada será feito ou mudará em relação ao panorama atual;
- desconforto e vergonha em dividir experiências pessoais vistas como íntimas ou vexatórias com estranhos;
- dificuldades em considerar a própria experiência negativa como assédio sexual;
- medo de passar por um processo de revitimização, qual seja, além dos danos causados pelo assédio sexual, em si, haveria uma verdadeira devassa intrusiva em sua vida pretérita, além de que os colegas possivelmente se afastariam, relegando a vítima ao isolamento e ostracismo;
- possibilidade de retaliações por parte do agressor ou organização, transferindo a culpa para a própria vítima, além de macular a sua reputação.

O silêncio e a passividade são as reações mais comuns das vítimas, numa tentativa de minorar os inconvenientes da agressão. No entanto, permanecer em silêncio também sujeita a mulher assediada ao escárnio e julgamento públicos. Diekmann et al. (2013) estudaram o processo de condenação social de mulheres assediadas que se colocam em posição passiva, observando que, ao agir assim, “(...) elas podem, mesmo sem saber, preparar-se para que sejam condenadas pelos outros, que percebem a resposta passiva da vítima ao assédio sexual como fraqueza. Essa condenação aumenta os seus já pesados custos (danos psicológicos e físicos)” (p. 616, tradução minha), resultando em um duplo processo de vitimização, que resulta da agressão, em si, e do julgamento moral alheio. Há uma expectativa social, na forma de senso comum, de que a vítima reaja e parta com o confronto com o agressor, como forma de literalmente lutar por sua honra a todo custo. No mundo real, no entanto, não é o que ocorre, pois, no processo de racionalização entre reagir e calar-se, muitas percebem que há muito o que perder em caso de confronto e, no final das contas, optam pelo silêncio. As pessoas que estão de fora, no entanto, projetam na vítima a expectativa do senso comum e, por isso, acabam por condená-la, nomeando-a como fraca e, até mesmo, considerando “justo” o assédio.

Tseng (2014), por sua vez, examina a uma outra faceta do problema: a tendência ao silêncio por parte de testemunhas de um episódio de assédio sexual. De acordo com o autor, os estudos indicam que o principal motivo para o silêncio se refere ao receio de a denúncia prejudicar/deteriorar a relação entre o denunciante e o assediador. O receio de ser tachado como desleal por parte dos demais colegas também desestimula denúncias. Por esse motivo, a testemunha prefere manter-se distante do que puxar para si um problema que não lhe afeta diretamente. Além disso, eventuais testemunhas não se sentem estimuladas a denunciar quando há a percepção de que a organização não conduzirá uma investigação de assédio sexual de forma justa.

McDonald, Charlesworth e Graham (2016) conduziram estudo para analisar a ação e a inação de testemunhas perante um episódio de assédio sexual, confirmando-se as conclusões de Tseng (2014). Para tanto, basearam-se em uma tipologia de intervenção de testemunhas a partir do binômio “imediatidade” e “envolvimento”. Por imediatidade, entende-se a ação célere ou demorada da testemunha quando confrontada com a agressão; envolvimento, por sua vez, refere-se ao nível de exposição pública ou reservada da testemunha. Cada parcela do binômio se divide em “alto” e “baixo”, resultando em uma combinação de quatro situações possíveis, como descrito no Quadro 10. Os resultados de campo corroboram que as testemunhas, em regra, preferem manter a distância e o silêncio perante a agressão: 34% silenciaram por completo; dos que resolveram agir, 32% demoraram para agir e buscaram o menor envolvimento possível;

21%, demoraram para agir, porém, quando o fizeram, demonstraram alto envolvimento; 8% agiram rápido, mas procuraram manter distância e apenas 5% agiram rápido e se envolveram com profundidade.

Quadro 10 – Categorias de intervenção de testemunhas perante o assédio sexual

		Envolvimento	
Imediatidade	Imediatidade alta – Envolvimento baixo	Imediatidade alta – Envolvimento alto	
	Intervenção que ocorre perante a situação, com foco na interrupção de um incidente de assédio sexual em andamento; envolve suporte privado sem uma conexão pública com o incidente	Intervenção que ocorre perante a situação, com foco na interrupção de um incidente de assédio sexual em andamento; o observador demonstra forte envolvimento e ação em um senso social e público	
	Exemplos teóricos: redirecionar a atenção do assediador para um outro foco, sem confrontá-lo; remover o alvo da situação; interromper o incidente sem nomeá-lo como assédio sexual ou envolver-se	Exemplos: confrontar o assediador; ordenar ao assediador que pare com aquele comportamento; encorajar publicamente a vítima a denunciar a agressão; assumir um papel ativo e identificável	
	Resultado empírico de incidência: 8%	Resultado empírico de incidência: 5%	
	Imediatidade baixa – Envolvimento baixo	Imediatidade baixa – Envolvimento alto	
	Intervenção ocorre após o episódio de assédio sexual. O foco está em prevenir uma nova ocorrência, porém, evitando-se qualquer conexão pública com o incidente	Intervenção ocorre após o episódio de assédio sexual. O observador demonstra forte envolvimento e ação em um senso social e público	
	Exemplos: empreender esforços secretos para separar o alvo do assediador; aconselhar a vítima para evitar o assediador ou denunciá-lo; apoio social nos bastidores	Exemplos: denunciar o assédio sexual em nome da vítima; acompanhar a vítima em uma denúncia; confrontar o assediador após o incidente	
	Resultado empírico de incidência: 32%	Resultado empírico de incidência: 21%	
	Ausência de ação: a testemunha tem a oportunidade de intervir ou agir em suporte à vítima, mas prefere não fazê-lo		
	Resultado empírico de incidência: 34%		

Fonte: baseado em McDonald, Charlesworth e Graham (2016, p. 551; 559, tradução minha)

2.3.2.4. Quando o corpo, a mente e o coração sentem: as consequências do assédio sexual

Há um corpo teórico bem consolidado na literatura sobre os resultados e as consequências do assédio sexual para pessoas e organizações. Como avaliam Jiang et al. (2015, p. 2, tradução minha), há grande interesse prático em relação a esse tipo de pesquisa, pois “como incidentes de assédio sexual representam um ambiente de trabalho hostil entre suas vítimas, como estratégia defensiva, esses indivíduos podem optar por não investir o máximo de si no trabalho, enfraquecendo o compromisso afetivo e a intenção de permanecer na empresa”.

A intenção maior desses estudos é sensibilizar o corpo gerencial sobre os malefícios decorrentes de tal violência, motivo pelo qual se proclama a importância de investimentos em medidas preventivas.

Em síntese, esses estudos evidenciam que as consequências mais imediatas se referem fortemente ao abandono do emprego e prejuízo ao bem-estar psicológico (DIONISI; BARLING; DUPRÉ, 2012; HERSHCOVIS; BARLING, 2010); à deterioração da saúde financeira da vítima (McLAUGHLIN; UGGEN; BLACKSTONE, 2017); à depressão severa, inclusive, no longo prazo e durante toda a vida laboral (HOULE et al, 2011), de forma que esses danos psicológicos serão proporcionais ao medo que a vítima sente do assediador (SETTLES et al. 2014); ao estresse pós-traumático, que se manifesta principalmente no sentimento de auto-culpa pela violência sofrida e pânico de reincidência da agressão (LARSEN; FITZGERALD, 2011); aos transtornos alimentares (ROMITO et al. 2016); às desordens menstruais (ROMITO et al. 2017).

2.3.3 PERCEPÇÕES SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

Talvez a questão mais difícil seja delimitar, com clareza, o que constitui – ou não – assédio sexual. Não me refiro ao caso bem delimitado, em que o conjunto de elementos e circunstâncias associados assegurem, sem pairar dúvidas, a sua ocorrência. O problema é que, no mundo real, as interações entre as pessoas são ambíguas e ocorrem em uma zona cinzenta de fronteira entre o permitido e o proibido. Tipificar o assédio sexual, nesse cenário, é tarefa árdua, para não dizer inviável. Entre a percepção subjetiva da vítima e a dimensão objetiva prevista em lei, há margem para muita polêmica e pouco consenso, o que evidencia a importância central de fatores sociais, culturais e históricos para a formulação de balizadores éticos capazes de regular os limites toleráveis de ação entre as pessoas (WIENER et al., 2010).

Para explorar essa complexidade, Carstensen (2016) realiza uma análise sociológica sobre os aspectos subjetivo e objetivo do assédio sexual. Do ponto de vista objetivo, como já amplamente discutido nesta tese, tem-se como questão de convergência em todas as definições a existência de um comportamento de cunho sexual indesejado, que prejudica a vítima. Sob essa perspectiva legal, há um conjunto de comportamentos listados como inapropriados, descritos como verbais, não verbais e de contato físico. No tópico anterior (2.3.2.1) descrevi algumas dessas condutas. O elemento central, contudo, para determinar-se se a conduta constitui ou não assédio será a percepção subjetiva da vítima. De acordo com a literatura tradicional, “além do mais, e o mais importante, ressalta-se que é o alvo quem deve decidir se

o comportamento a que a mulher foi submetida constitui assédio ou uma violação” (p. 270, tradução minha).

Por esse motivo, pode-se considerar o assédio sexual como um conceito subjetivo permeado por limites objetivos, motivo pelo qual, a depender da pessoa, um mesmo comportamento pode ser visto como assédio sexual ou algo corriqueiro, do que se tem que os parâmetros culturais (nível social) e os limites morais (âmbito pessoal) vão agir em conjunto para determinar-se até quando uma situação é imprópria. É evidente que há situações graves que independem da interpretação da vítima, como violência física ou chantagem sexual. Trata-se de tipos penais previstos em legislação como crime, motivo pelo qual não há necessidade de a vítima demonstrar sua percepção subjetiva de que a agressão é indesejada para constituir assédio sexual. O grande problema, avalia Carstensen (2016), é que há uma infinidade de comportamentos ambíguos, vagos, passíveis de múltiplas interpretações, principalmente quando não envolve contato físico, como comentários indesejados, assobios e gestos sexuais.

Há uma questão relacionada à sensibilidade da vítima que igualmente desponta como problemática. A depender da pessoa, receber um abraço apertado pode ser interpretado como um comportamento sexual inconveniente e, por isso, em sua percepção subjetiva, passível de tipificação como assédio. Esse fato ocorreu na República Checa. O tribunal, porém, isentou o homem de qualquer responsabilidade, visto que não teria havido componente sexual em seu comportamento. Em uma outra situação, na Bélgica, um homem resolveu desabotoar o sutiã de uma colega, recebendo em resposta um processo por assédio sexual. Assim como no caso anterior, não houve condenação, visto que as instâncias judiciais consideraram que se tratara de uma atitude infantil, não de assédio.

Para tentar minimizar esses inconvenientes, os tribunais espanhóis limitam a livre interpretação subjetiva da vítima a um critério “objetivo” baseado na lógica da razoabilidade. Para haver assédio sexual, é preciso demonstrar que existe uma atmosfera tóxica de trabalho que não depende apenas da sensibilidade da vítima. As cortes holandesas caminham no mesmo sentido, para evitar exageros, pondera Carstensen (2016). As cortes norte-americanas igualmente procuram estabelecer critérios “objetivos” capazes de minimizar os inconvenientes relacionados à percepção subjetiva da vítima, elucidada Druhan (2013). Para tanto, é preciso analisar as particularidades relacionadas a cada caso, para determinar se um determinado comportamento é classificado como “severo” ou “invasivo” e, assim, determinar-se se há assédio sexual.

Tamanha precaução, faz sentido. Estudos empíricos apontam que há uma enorme discrepância sobre a incidência de assédio sexual. Há países em que 80% das mulheres

consideram que já foram assediadas, enquanto em outras localidades essa proporção é de apenas 2%. Por exemplo, em uma sociedade tradicionalmente patriarcal, como a Índia, perdura a dificuldade cultural em reconhecer-se o assédio sexual, a despeito da intensa mobilização que se tem feito nos últimos anos, como observam Banerjee e Sharma (2011). No Sri Lanka e na China, uma mulher nomeada como “ruim”, no sentido de não respeitar os rígidos códigos morais impostos em relação a costumes, poderá ser molestada sexualmente no trabalho sem que isso seja considerado assédio sexual, atribuindo-se a ela a própria culpa pelo infortúnio (ADIKARAM, 2014; LUI, 2016). As mulheres, inclusive, evitam nomear uma agressão como assédio sexual, por conta do imaginário negativo associado à fama da mulher assediada (ADIKARAM, 2016). A tradição africana, de igual forma, transfere à mulher a responsabilidade pelo assédio (VUCKOVIC et al., 2017). Na cultura asiática, as normas sociais que regem as relações de gênero preconizam a submissão e a passividade femininas, motivo pelo qual é incomum uma reação agressiva e assertiva por parte das assediadas, assim como é difícil uma mulher reconhecer-se vítima (ADIKARAM, 2018).

Em uma país com forte consciência social e direitos bem consolidados por parte das mulheres, como os Estados Unidos, em que 29% de uma amostra de mulheres que atuam em setores de recursos humanos no estado de Oklahoma consideram terem sido vítimas de assédio sexual no trabalho (TYNER; CLINTON, 2010), é provável, salvo casos excepcionais, que a qualidade da agressão sofrida por essas mulheres norte-americanas tenha sido de intensidade menor do que normalmente padece uma mulher indiana ou srilanquense. E, mesmo assim, essas mulheres asiáticas reportam-se menos assediadas, o que demonstra a importância de fatores culturais e aqueles relacionados à conscientização coletiva, para perceber-se vítima de assédio sexual e saber como reagir perante uma agressão. Assim, quanto mais se conhece sobre o problema, maior é a intolerância de uma mulher perante um comportamento sexual indesejado e maior é a possibilidade de reportar um incidente de assédio.

O mundo real, no entanto, é ainda mais complexo. Em um país como a Austrália, em que há políticas contra assédio sexual muito bem estabelecidas, sabe-se, que o assédio é um problema grave e culturalmente tolerado no setor hoteleiro¹⁹ (KENSBOCK et al., 2015) e na mídia/indústria do entretenimento (NORTH, 2016). De acordo com North (2016), o assédio sexual contra jornalistas australianas na mídia televisiva é descrito como elevado, obscuro e censurável, pois se manifesta de forma quase explícita; nos Estados Unidos, o berço das políticas a favor da igualdade de gênero, os mapeamentos existentes no meio militar indicam

¹⁹Aliás, o assédio sexual também é um problema relevante na indústria de hospitalidade na Nova Zelândia, o que inclui o setor hoteleiro, de acordo com Waudby e Poulston (2017).

números alarmantes, com até 86% das mulheres e 42% dos homens sofrendo o assédio na caserna (SNYDER et al. 2012). Tem-se, então, que a tolerância (mesmo que, no plano formal, se diga o contrário) ao assédio sexual pode ocorrer até mesmo em organizações situadas em um contexto nacional inimaginável, como é o caso da Austrália e Estados Unidos.

O mesmo fenômeno se repete em setores específicos. Mulheres holandesas, segundo Hennekam e Bennett (2017), não apenas estão submetidas ao assédio sexual na indústria criativa (arquitetura e *design*, televisão, vídeo, rádio, publicidade, artes, dentre outros setores), como muitas delas consideram que isso seja parte da cultura da profissão, sendo necessário submeter-se, se quiser subir na carreira. Já na indústria da moda, a sexualização exacerbada dos empregados é estratégia do negócio para aumentar as vendas, conduzindo a um quadro endêmico de assédio sexual (WALTERS, 2016). De acordo com Fasting et al. (2010), o assédio sexual é reportado com frequência por esportistas europeus, mesmo em um país com elevado nível de educação, consciência social e igualdade de gênero, como a Noruega, em que se observa baixa incidência dessa violência na sociedade como um todo. Entretanto, no contexto do esporte, a problemática adquire uma outra relevância. Há relatos de investigações sobre o assédio sexual no esporte em países como Dinamarca, Finlândia, Reino Unido, Espanha, Noruega, Holanda, além de países não europeus, como Austrália, Estados Unidos e Canadá (HORCAJO; PUJOL, 2014; VERTOMMEN et al., 2015).

Veja-se que o tipo de assédio não é apenas aquele relacionado a práticas sexistas e discriminatórias entre homens e mulheres, como nos Estados Unidos; no caso, além de sexismo (a exemplo de comentários como “futebol não é para mulheres”), há incidência elevada de violência física praticada tanto por homens quanto mulheres contra os atletas, envolvendo contato corporal invasivo e olhares inconvenientes em excesso (FASTING et al, 2010). Na Grécia e República Tcheca, o problema do assédio no esporte é ainda mais acentuado. Sand et al. (2011) constataram que, nos três países citados (Noruega, Grécia e República Tcheca), 20% dos atletas afirmaram ter sofrido assédio sexual²⁰ de técnicos homens e outros 5% de técnicas

²⁰Tem havido intensas discussões sobre o assédio no contexto do esporte norte-americano, com ampla cobertura da mídia. A título de exemplo, a ginasta McKayla Maroney, dona de seis medalhas olímpicas, das quais três de ouro, revelou ser uma das mais de cem (!) vítimas de Larry Nassar, antigo técnico da equipe de ginástica artística. Disponível em <<https://globoesporte.globo.com/ginastica-artistica/noticia/campea-olimpica-aly-raisman-revela-ter-sido-molestada-por-medico-dos-eua.ghtml>>. Na realidade brasileira, a nadadora Joanna Maranhão revela ter sofrido abuso sexual por parte do antigo técnico. Disponível em <<https://esporte.uol.com.br/natacao/ultimas-noticias/2013/03/25/joanna-maranhao-revela-medo-de-ex-tecnico-e-assedio-em-clubes-do-recife.htm>>. Os exemplos de atletas abusados são inúmeros. Quando mais se vasculha, mais casos vêm à tona. Vale a máxima popular: “para cada enxadada, uma minhoca”.

mulheres. Na metodologia²¹ empregada por Horcajo e Pujol (2014), encontrou-se a incidência de assédio sexual contra 6% das desportistas da Catalunha, comunidade autônoma ao leste da Espanha.

Tipificar o assédio vai depender, portanto, de vários fatores, principalmente aqueles de ordem cultural, como o entendimento que se tem sobre assédio sexual, a tolerância aos comportamentos sexuais, a idade das respondentes (geração a que pertence), a orientação sexual e, mesmo, a raça. Por exemplo, há uma percepção social de que o assédio cometido por uma mulher lésbica é muito mais agressivo, severo e repudiável do que o cometido por uma mulher heterossexual (CARLUCCI; GOLOM, 2016). Há indicativos de que a mídia e os programas veiculados exercem uma influência significativa sobre as pessoas quanto à normalização do sexismo e, por consequência, do assédio sexual (GALDI; MAASS; CADINU, 2014; TAYLOR, ALEXOPOULOS; GHAZNAVI, 2016). A pesquisa empírica conduzida por Blackstone, Houle e Uggen (2014) evidenciou que a percepção subjetiva das pessoas sobre experiências sexuais no trabalho muda ao longo do tempo, conforme ficam mais velhas, concluindo que maturidade, experiência e contexto de trabalho influenciam as percepções individuais sobre assédio conforme a idade avança. De forma geral, jovens trabalhadores estão mais vulneráveis ao assédio sexual, pois não compreendem com clareza a malícia por trás de certos comportamentos sexuais degradantes, porém, que são considerados normais naquela fase da vida. O inconformismo aos papéis de gênero, da mesma forma, exercerá influência na percepção sobre o assédio (HOLLAND; CORTINA, 2013).

O estudo de Espinoza e Cunningham (2010), da mesma forma, conclui que as características/valores pessoais são fundamentais para determinar a percepção de alguém a respeito de um fato como assédio sexual. Navarro Abal, Climent Rodríguez e Ruiz García (2012), por sua vez, conduziram investigação com estudantes universitários de cursos de Administração e Psicologia, para avaliar as diferenças de percepções sobre os meandros constituintes de assédio sexual. Os resultados são reveladores, na medida em que apontam para percepções muito díspares entre eles. Por esse motivo, uma das maiores dificuldades nos estudos e nas intervenções sociais sobre assédio sexual é justamente delimitá-lo. Cabe destacar, dentre as percepções exaradas pelos alunos:

²¹Interessante notar que os espanhóis são mais restritivos sobre o que constitui assédio sexual do que países de tradição liberal. Somente casos realmente graves e indubitavelmente ofensivos são considerados assédio. Esse padrão restritivo vai se replicar em países de tradição latina, incluindo Portugal, França, Itália e América-Latina. Compactuo desse posicionamento.

- dificuldade em definir limites para condutas de interação entre as pessoas que se situem em zonas cinzentas, diferenciando os comportamentos ofensivos (condutas atrevidas, grosseiras, de mal gosto) de comportamentos revestidos de “licenças” sancionadas socialmente (galanteio e cavalheirismo);
- assédio sexual descrito como não possível entre pessoas com igualdade de poder, limitando-se a situações em que há diferença hierárquica;
- vítima como responsável por impor-se perante o assediador, outorgando-lhe a capacidade de livrar-se da agressão. Para tanto, basta “querer (ou seja, a responsabilidade pelo assédio seria da própria vítima);
- delimitação do perfil do assediador como um homem mal, viciado em sexo e psicopata²²;
- apenas mulheres são vítimas de assédio; ademais, somente são assediadas as mulheres descritas como bonitas e atraentes;
- perante uma colega sendo assediada, muitos pensariam duas vezes antes de denunciar a conduta observada, por receio de represálias ou prejuízos no trabalho;
- insinuações atrevidas e impertinentes descritas como atitudes sem maior importância e mesmo condutas mais agressivas pelo agressor (como cerco à vítima) tende a ser relativizado. Mesmo casos de violação sexual, para alguns, poderia ser justificável como uma manifestação “biológica” de impulso sexual masculino baseado em atração física.

Em resumo, há dificuldades associadas à tipificação de assédio sexual em dupla direção. Por um lado, existia a possibilidade, a depender do nível de sensibilidade da pessoa, em atribuir um peso excessivo para qualquer conduta própria da interação entre pessoas, o que tornaria inviável a vida em sociedade. Para evitar exageros, tem-se formado entendimento no sentido de que, para caracterizar-se o assédio sexual, não basta apenas a percepção subjetiva da vítima, mas, também a demonstração de que houvera sujeição a um comportamento severo e invasivo. Por outro lado, principalmente no contexto sociocultural latino (incluindo o Brasil, por óbvio), há uma tolerância social maior perante comportamentos sexuais comparativamente a países de tradição anglo-saxã (onde são conduzidas a maioria dos estudos sobre assédio sexual), motivo pelo qual tende a ocorrer uma certa banalização de agressões sexuais como algo sem maior importância por aqui.

²²Estudos psicológicos asseguram que a maioria dos assediadores são descritos como pessoas sem nenhuma patologia relevante associada. Em comum, observa-se que compartilham crenças sexistas e apresentam nível alto de agressividade.

Encontrar o equilíbrio entre as situações extremas é o maior desafio para uma intervenção social preventiva. Para tanto, há indicativos de que os treinamentos sobre assédio sexual em âmbito das organizações contribuem significativamente tanto para conscientizar os empregados sobre a gravidade desse problema quanto para reconhecer as situações práticas que poderiam tipificar-se, ou não, como tal violência, contribuindo para prevenir e reduzir sua incidência (McDONALD; CHARLESWORTH; GRAHAM, 2015; CHAPPELL; BOWES-SPERRY, 2015; ROEHLING; HUANG, 2018).

2.3.3.1. *Perspectivas de intervenção social*

Nos dois últimos tópicos (2.3.2.2 e 2.3.2.3), realizei algumas considerações sobre as complexidades inerentes ao fenômeno, inclusive, para demonstrar que, além de sua forma clássica (homem em posição de chefia que assedia a mulher subordinada), o assédio sexual admite, de acordo com a literatura, múltiplas outras configurações. Ademais, a tipificação de uma ocorrência como assédio sexual, a despeito do esforço que se tem feito para defini-lo, permanece algo complexo, a depender das especificidades de cada caso em concreto, motivo pelo qual há necessidade de empreender a análise da percepção subjetiva da vítima em conjunto com especificações objetivas, para evitar os inconvenientes relacionados ao tratamento demasiado discrepante de vítimas e assediadores.

As análises de Guardo e Sumaza (2013), nesse sentido, permite que se avance em direção a um modelo de intervenção social que leva em consideração essas problemáticas atuais, permitindo-se superar as limitações conceituais presentes nas definições limitantes sobre assédio sexual, para, de outra forma, compreendê-lo de forma mais ampla a partir de suas dinâmicas próprias. Apresento no Quadro 9 uma síntese de aspectos orientadores exarados com o intuito de dirimir dúvidas sobre com intuito de clarificar o que é assédio sexual para além de limites impostos por definições normativas.

Quadro 9 – Regras para protocolos de atuação

	Pontos de observação
Pressuposto básico: ir além de conceitos estanques	Como o assédio sexual se trata de fenômeno ambíguo, é conveniente não se limitar à definição formal, mas explicar em detalhes em que consiste, para que possa ser compreendido com mais facilidade pelas pessoas
Vítimas	As pessoas potencialmente assediadas podem ser mulheres e homens, embora as primeiras são as mais afetadas. Ambos os gêneros precisam ser protegidos por protocolos de atuação Incluir proteção a empregados subcontratados e com contrato temporário
Assediadores	O assédio sexual não é perpetrado apenas por superiores (embora seja o mais comum), mas também pode ser proveniente de pares, subordinados e

	clientes (público externo). No entanto, a maior parte das pessoas não sabem dessas especificidades nas organizações, motivo pelo qual as explicações e os treinamentos sobre assédio precisam contemplá-las
Tipificação de assédio sexual	Os comportamentos classificáveis como assédio sexual precisam ser “sexuais” em sentido estrito. Dar ao conceito um escopo muito amplo ou vago não é operacional perante casos concretos, se abranger muitas situações diferentes sob uma mesma denominação (assédio sexual pode ser “tudo” e “nada” ao mesmo tempo) Proposta: priorizar definições e condutas a comportamentos efetivamente sexuais em sentido estrito (insinuações, toques); priorizar chantagens sexuais e assédio moral como forma de intimidação Discriminação de gênero/sexismo não é assédio sexual, a não ser que envolva uma conduta sexual (em sentido estrito) como forma de concretizar o intento de discriminação/humilhação
Percepção sobre assédio sexual (discrepâncias culturais e pessoais)	Priorizar estudos para o entendimento da percepção social sobre o que é e o que não é assédio sexual (há enorme discrepância entre o que as pessoas toleram) Evitar a qualificação de um comportamento como “conduta indesejada” ou “não autorizada”; priorizar “conduta ofensiva” para descrever a percepção subjetiva da vítima
Reação da vítima	Respeitar a reação da pessoa assediada, motivo pelo qual não há que se exigir contundência na reação ao assédio e celeridade na denúncia; deve-se rejeitar qualquer julgamento de valor sobre a vítima com base em eventual dificuldade em reagir ou denunciar

Fonte: Guardo e Sumaza (2013)

2.3.3.2. “Ah, isso não é assédio sexual!? Para mim, é”: a percepção subjetiva da vítima

Asseverei, no tópico 2.3.2.3, que a percepção subjetiva de uma pessoa sobre assédio sexual varia muito de pessoa para pessoa, a depender do contexto cultural e suas crenças/valores pessoais. Um mesmo episódio, assim, a despeito da tipificação legal, pode ser visto como uma agressão sexual enquanto para uma outra pessoa, não. Entre o previsto em lei e aquilo que é sancionado (ou reprovado) socialmente em relação a comportamentos sexuais no trabalho, há muita diferença. Por exemplo, Toker (2016) observa que as mulheres turcas se ofendem mais perante a manifestação direta de interesse sexual por parte de um colega do que mulheres norte-americanas; por outro lado, o sexismo enquanto manifestação de desigualdade entre homens e mulheres é recriminado com mais intensidade pelas americanas do que pelas turcas. De fato, a “igualdade” de gênero é uma bandeira histórica do movimento feminista americano enquanto a tradição turca tende a delimitar os gêneros sexuais a papéis bem definidos. Dessa forma, evidencia-se que um contexto social conservador (Turquia) ou liberal (Estados Unidos) exerce influência significativa na percepção das pessoas sobre o que é – e não é – assédio sexual.

Denissen (2010) pontua que, além de aspectos culturais mais amplos, estudos qualitativos indicam que percepções pessoais exercem influência significativa na forma como uma mulher se porta perante um comportamento sexual no trabalho. Características do assediador, severidade do assédio, desejo de sentir-se aceita pelo grupo, falta de consciência quanto à ilegalidade da ofensa, receio de as pessoas não acreditarem ou, mesmo, alguma percepção positiva quanto ao comportamento sexual a que está exposta (como sentir-se desejada) vão interferir nessa percepção subjetiva. A autora aponta que há um erro na panaceia em apontar qualquer conduta sexualizada no trabalho como assédio. O problema está em quando alguém ultrapassa os limites estabelecidos pela outra pessoa e insiste em forçar um situação ofensiva. Afinal, não so todas as condutas sexuais que prejudicam as mulheres; ao contrário, muitas se divertem e se sentem empoderadas com o interesse manifestado por outra pessoa. Além do mais, a maioria das interações sexuais, mesmo as indesejadas, são resolvidas pelas próprias mulheres mediante procedimentos informais, como conversar diretamente com o colega ou pedir a mediação de alguém de confiança. Uma denúncia formal será a última alternativa, por conta dos transtornos que isso costuma resultar, como visto no tópico 2.3.2.3.

2.3.3.3. Quando as vítimas são os homens

Embora não seja um fenômeno comum, o assédio sexual, quando a vítima é um homem, costuma ser devastador. Scarduzio e Geist-Martin (2010) examinam, a esse respeito, que o estereótipo masculino, que apregoa um perfil de homem como dominante, expressivo e sexualmente ativo, resulta por estimulá-lo a minimizar suas experiências como vítima de assédio sexual. Isso conduz a um quadro em que os homens têm muita dificuldade, inclusive, em reconhecer ou descrever a agressão sofrida como assédio. A noção de masculinidade e as estratégias empregadas para “ser um homem”, como demonstrar virilidade e prontidão ao sexo, conduzem a um triplo sofrimento, primeiramente, pelo assédio sexual em si; em segundo lugar, pelo receio da discriminação social – uma espécie de “emasculação” de seu lado viril – decorrente do fato de não agir “como um homem” por abster-se de executar o ato sexual; e, em terceiro lugar, pela necessidade de convencer os outros (e a si mesmo) que a sua experiência negativa é real.

Vuckovic et al. (2017) reportam que o assédio sexual – incluindo o estupro – praticado contra homens é um sério problema de saúde pública no país africano da Tanzânia. Kabat-Farr e Cortina (2013) apontam que entre 14% e 34% dos homens sofrem assédio de gênero no trabalho como uma retaliação por violarem as normas de dominância masculina, do que se tem

a inter-relação entre assédio sexual e homofobia, considerando que as vítimas preferenciais são homens *gays* ou afeminados. Homens jovens e inexperientes, independentemente da orientação sexual, também são vítimas em potencial de assédio, evidenciam as pesquisas. De acordo com Holland et al. (2016), o assédio sexual assume características de “punição” contra homens – sejam *gays* ou heterossexuais – que se desviam dos padrões preconizados de masculinidade tradicional (por exemplo, homens modestos, pouco ambiciosos ou engajados na defesa de mulheres), motivo pelo qual são tratados como “mulheres” e sujeitos, portanto, à violência sexual.

DeSouza (2011) aponta uma outra faceta do assédio sexual sofrido por homens no trabalho, que é o contrapoder exercido por certas mulheres que exploram a sensualidade como forma de provocá-los. Na medida em que o estereótipo de masculinidade apregoa a prontidão sexual, o assédio consiste em colocar o homem em uma situação de conflito, pois, se negar a investida da mulher, estará colocando a própria masculinidade em cheque, sujeitando-se, portanto, à discriminação social. No estudo do autor, conduzido perante professores universitários, os seguintes comportamentos de alunas foram relatados: comentários e piadas sexistas (generalizações imaturas sobre comportamentos de homens), uso do corpo para gestos e linguagem obscena/sexual (moças se vestem de forma provocativa, sentam-se na frente do professor e correm os dedos ostensivamente nas próprias partes íntimas), olhar fixo libidinoso (alunas que fixam o olhar nas partes íntimas do professor), propostas para encontros amorosos (alunas que insistem em encontros amorosos, mesmo após negativa).

3.

AS MULHERES E A HISTÓRIA DO LUGAR: A CENTRALIDADE DO PATRIARCADO NAS RELAÇÕES DE GÊNERO

Compreender o assédio sexual na realidade brasileira pressupõe considerar a formação patriarcal que se estabelece por aqui. Não sem motivos. Afinal, os indícios da literatura apontam para uma relação íntima entre as violências de gênero, em categoria mais ampla, e a cultura machista e misógina que se estabelece na sociedade tomada como um todo, motivo pelo qual o exame do assédio sexual no trabalho, necessariamente, pressupõe considerar as estruturas sociais que lhe são subjacentes, dentre as quais, em especial, o patriarcalismo. No capítulo anterior, dessa forma, procurei apresentar um panorama geral sobre as teorias que permeiam o assédio sexual no trabalho. Neste capítulo e no próximo, a finalidade é ampliar a compreensão de suas bases estruturais, trazendo para a discussão elementos históricos e sociológicos aplicáveis à realidade brasileira.

Há certas complicações quando pensamos em cultura de um país tão plural como o Brasil. Não é possível generalizar indiscriminadamente conceitos, sob o risco de excesso de simplificação; por outro lado, a relativização desmedida não permite que se chegue em lugar algum. Alcadipani e Crubellate (2003), a esse respeito, chamam a atenção para a característica dos estudos organizacionais brasileiros em analisar temas culturais desconsiderando a pluralidade e a heterogeneidade características de um país que se estrutura enquanto um caleidoscópio de povos e etnias, que se constitui enquanto nação a partir de referências ameríndias, africanas, europeias, árabes, asiáticas. Significa, portanto, que a multiplicidade de tradições e peculiaridades faz com os costumes e os valores se modifiquem regionalmente.

Por esse motivo, declaro desde já que minha intenção é apresentar apenas alguns elementos mais gerais sobre a realidade social brasileira, tomada como um todo, porém, sem pretensão de generalizá-la indiscriminadamente. Minha opção foi alicerçar o exame do patriarcado sob o ponto de vista da formação sociocultural brasileira, tomando referências externas e gerais enquanto pano de fundo para compreensão de especificidades nacionais. Este capítulo, assim, se estrutura em três seções. Na primeira, analiso formação da sociedade patriarcal e a luta feminista que se estabelece em favor do direito das mulheres a partir do século XIX; na segunda seção, apresento características da cultura social machista vigente na sociedade latino-americana, indispensável para compreensão da realidade brasileira.

3.1. “VOCÊ BATEU NA MINHA NÊGA, ISSO NÃO É DIREITO SEU, BATER NUMA MULHER QUE NÃO É SUA”: A MULHER NA SOCIEDADE PATRIARCAL E A LUTA POR IGUALDADE DE DIREITOS

*Na Subida do Morro*²³
(Moreira da Silva)

*Na subida do morro me contaram
que você bateu na minha nêga.
Isso não é direito
bater numa mulher
que não é sua.
Deixou a nêga quase nua
No meio da rua.
A nêga quase que virou presunto
eu não gostei daquele assunto.
Hoje venho resolvido
vou lhe mandar para a cidade
de pé junto
vou lhe tornar em um defunto.*

Por patriarcado, deve-se entender, de acordo com Navaz e Koller (2006), o poder masculino, na condição de categoria social, que se organiza a partir de dois princípios: subordinação hierárquica das mulheres aos homens e subordinação dos jovens aos homens mais velhos, o que resulta em uma maior valoração das atividades, dos atributos e da relevância social masculinos em relação aos femininos, legitimando o controle da sexualidade e dos corpos das mulheres. Esse padrão social de dominância masculina se replica na sociedade ao longo da história, ao tempo em que a misoginia – ou a aversão, no sentido de medo, à mulher – faz-se presente nos credos e nos mitos dos mais variados povos, como característica de legitimação simbólica e ideológica dessa organização social centrada na figura do homem, pondera Sant’Anna (1984). Como recorda Castoriadis (2000, p. 142), “tudo o que nos apresenta no mundo social-histórico está indiscutivelmente entrelaçado com o simbólico”. Não sem motivo, os símbolos culturais reproduzem e legitimam o contexto histórico de dominação da mulher, fornecendo suporte ideológico ao ideal de supremacia masculina.

Do ponto de vista histórico, Saffioti (2004) argumenta que o patriarcado se estrutura por volta do ano 3100 a.C., consolidando-se em torno dos anos 600 a.C. Nos primórdios, sob o

²³Neste capítulo e nos demais, emprego letras de música do cancionário popular com intuito de exemplificar a misoginia e o racismo entranhados na realidade social e cultural brasileira ou, como no caso de letra de Ney Matogrosso, adiante, para expressar ironia.

ponto de vista antropológico, as sociedades humanas se fundavam em princípios coletivistas, tribais, nômades e matrilineares, em que a família se organiza, portanto, em torno da mãe e da descendência feminina, explica Muraro (1997). Havia certa igualdade entre homens e mulheres, visto que inexistia rigidez na divisão dos papéis sexuais e a monogamia não era regra. Com o processo de sedentarismo das coletividades e a fixação em territórios, mediante o manejo da agricultura e da pecuária, inicia-se o processo de divisão de tarefas, cabendo a caça e o cuidado com os animais aos homens e o cultivo da terra e a guarda da prole à mulher. Ao longo do tempo, descobre-se a participação do homem no processo reprodutivo e, com o advento da propriedade privada, as relações se tornam predominantemente monogâmicas, a fim de assegurar o processo de sucessão de patrimônio aos filhos. O corpo e a sexualidade feminina passam a ser controlados, iniciando-se o advento cultural da família monogâmica, da divisão sexual do trabalho e da distinção dos papéis sociais entre homens e mulheres. O patriarcado, assim, aflora como ordenamento sociocultural centrado na descendência patrilinear e no domínio do homem.

Magalhães Filho (1983) apregoa que o casamento significava um entrave para o clã do marido, pois era o homem quem detinha a posse e manejava dos instrumentos de trabalho e, na vigência do sistema matrilinear, o clã se veria prejudicado com a mudança do homem – com sua força de trabalho e instrumentos – para o clã da esposa. Operou-se, então, movimento inverso na estrutura familiar: com o casamento, a mulher passaria ao clã do marido, dinamizando o sistema de clãs patrilineares. A subserviência da mulher se replicará, de certa forma, com o advento das grandes civilizações, tornando-se regra social. Aponta-se, assim, o advento da propriedade privada que, por sua vez, deriva da fixação dos clãs em locais estáveis, ao surgimento do patriarcado.

O homem cultiva a terra e, portanto, os seus frutos devem lhe pertencer, assim como o direito de transmissão de seus bens aos herdeiros. A fidelidade feminina se torna fundamental, com a compreensão do papel masculino no processo reprodutivo, pois são os filhos do homem quem herdarão a terra, de forma tal que a mulher e os filhos também se tornam propriedade do marido. A mulher, então, nada recebe, nada acumula, nada transmite, visto que todo o patrimônio é do marido, e, em sua condição subalterna – primeiro, do pai e, depois, do marido –, torna-se uma pessoa despojada de dignidade, na medida em que sua vida (e a possibilidade de ser condenada à morte em caso de infidelidade, por exemplo) depende da vontade de um homem (LEWINSOHN, 1960; LEITE, 1994; BEAUVOIR, 2009). Essa é a lógica do sistema patriarcal.

No caso específico do Ocidente, de tradição judaico-cristã, para Schiavo (2001), observa-se que a mulher, o sexo e o amor sexual serão simbolicamente os culpados pelos males que afligem a humanidade. Para tanto, o autor se vale da lógica mítica que se estabelece da mulher enquanto meio para perdição do homem, o que se vislumbra com nitidez, por exemplo, em dois momentos do imaginário religioso cruciais para a humanidade: a queda de Adão, motivada pelo desejo de Eva, e a queda do anjo Lúcifer, motivada pela paixão por uma mulher. Na tradição mitológica grega, da mesma forma, são fartos os exemplos de mulheres descritas sob a imagem e o símbolo da sedução e do perigo.

A mulher, assim, precisa ser contida em sua astúcia, sob o risco de conduzir o homem à paixão e, por conseguinte, à perdição. Para Schiavo (2001), a cultura mítica-religiosa propaga a lógica de projeção do poder masculino sobre o feminino, justificando a marginalização e a opressão da mulher com base em um preconceito social e religioso que se estabelece em uma visão negativa do gênero feminino. As mulheres, assim, estão associadas ao pecado ou, quando muito, como meio para procriação, o que perpetua relações sociais e sexuais injustas, relegando-as a uma condição de objeto, dependentes e sujeitas à vontade dos homens, na condição de entes que lhes são superiores.

Ruether (1996) avalia que a cultura patriarcal circunscreveu as mulheres próximas à natureza e ao estado de natureza, na condição de seres incontroláveis e, portanto, sujeitas à dominação. Sob essa ótica, a constituição feminina se associa mais ao primado biológico de reprodução do que à condição de exercício de cidadania, papel esse visto como nobre e apropriado aos homens. À mulher, o poder masculino relegou o exercício fisiológico de reprodução, a nutrição das crias e os afazeres domésticos, associando-a com “(...) o corpo, a terra, o sexo, a carne na sua mortalidade, fraqueza e ‘propensão ao pecado’ *vis-à-vis* uma interpretação da masculinidade que a identifica com o espírito, a mente e o poder soberano tanto sobre as mulheres quanto sobre a natureza” (p. 130). Stearns (2007) caminha na mesma direção ao situar o *locus* social da mulher, nos sistemas patriarcais, em condição de inferioridade e de fragilidade perante o homem, cabendo-lhes obediência aos deveres do lar, com limitada abertura ao convívio no espaço público.

Garantir a transmissão de propriedade ao legítimo herdeiro, fruto de sua carne, traz para a mulher, como condição para o casamento, a obrigação da virgindade e a respectiva fidelidade conjugal ao marido. Sullerot (1970), nesse sentido, aponta que o refinamento das sociedades e a subsequente evolução político-econômica resulta ao homem dois “perigos”, quais sejam, a emancipação econômica da mulher, resultado da independência conquistada pelo trabalho, e a liberdade sexual decorrente do direito ao próprio corpo e à manifestação de desejo. De acordo

com a autora, em nome dos perigos da liberdade sexual é que, ao longo da história, a liberdade econômica lhe é recusada. Disso decorre as representações atribuídas à mulher “dentro” e “fora” do lar. De acordo com a autora, a prostituição se associa cultural e historicamente à noção de trabalho relegado à mulher de “fora”, enquanto as atividades de “dentro”, embora socialmente inferiores comparativamente aos misteres do homem, associam-se ao caráter virtuoso feminino.

O estatuto social preconiza, assim, a dicotomia que associa desonestidade à mulher da rua e honestidade à mulher de casa. Tem-se, então, uma estrutura sociocultural alicerçada em dois princípios: dentro de casa, a mulher é honesta, porém inferior; e, dentro de casa, a mulher é honesta, ao passo que, fora de casa, a mulher é desonesta. A mulher precisa ser protegida dos perigos da rua, dos perigos de violência sexual que está sujeita no mundo exterior, motivo pelo qual a sociedade masculina vai proclamar o dever de protegê-la e, para tanto, deverá mantê-la em casa. Tem-se, então, uma mulher que passa da condição de escrava para serva; depois, para criada e, recentemente, para operária, com a característica comum de todas em sujeitar-se aos desígnios de um senhor a ditar-lhes o destino. Dependência econômica, por conseguinte, se converte em instrumento de sujeição e dominação da mulher, seja qual for o momento histórico, conforme aponta Sullerot (1970).

Esse é o contexto histórico e cultural de subserviência feminina, de acordo com a pensadora feminista Marilyn French, para quem, com o avanço das sociedades e o surgimento dos ordenamentos jurídicos, a lei passa a reproduzir esse padrão arraigado na tradição patriarcal ao submeter as mulheres à condição de propriedade dos homens, o que, por evidente, impossibilitava uma mulher de ter a posse de bens, alimentando o ciclo vicioso de severa dependência social e econômica em relação aos homens. A autora considera que o patriarcalismo se legitima enquanto ideologia de gênero a partir de explicações naturais (mulheres são inferiores aos homens por natureza), religiosas (mulheres devem ser puras) e científicas (mulheres são intelectual, emocional e fisicamente inferiores aos homens), padrão esse que se difunde como cultura hegemônica e se propaga como estrutura social por intermédio de escolas, empresas, entidades de comunicação social, instituições religiosas. Vertentes religiosas das mais variadas, ademais, apregoam a subserviência feminina em vista da “natureza do homem” e o seu instinto sexual agressivo (FRENCH, 1992).

Se a tradição judaico-cristã se caracterizou, no plano da ordenação dos gêneros sexuais, em uma nítida divisão das responsabilidades atribuídas a homens e mulheres, a sociedade burguesa que surge a partir do século XVIII representaria, de acordo com Vaitsman (1994), uma modernização da noção de família e, por conseguinte, do processo de reclusão feminina e dos papéis sociais de homens e mulheres, que se legitimaria nos primados do imaginário social

e religioso vigente à época. À mulher se releva o papel de rainha do lar, centrada na criação dos filhos e na dinâmica interna da família, enquanto ao homem compete o dever de portar-se como o pai e o marido provedor das necessidades materiais do lar. Os espaços sociais estão bem definidos. O âmbito público passa a reger-se por princípios universalistas e igualitários de mercado e pela noção de cidadania, de direitos e deveres individuais, enquanto a esfera privada, no seio da família, estrutura-se no particularismo e na hierarquia, do espaço da mulher na condição de filha e esposa, subserviente no plano social e dependente no plano econômico, primeiro, do pai; depois, do marido.

No século XIX, elucida Vaitsman (1994), as mulheres têm clareza da condição feminina na sociedade e o que representa ser mulher. Quando os primeiros movimentos contestatórios brotam aqui e acolá, por precursoras feministas, há repulsa e hostilidade social, inclusive por parte de mulheres. Por um lado, a cidadania se expande como um direito universal, mas, por outro, autoriza a hierarquia e a dominação por gêneros sexuais no âmbito da família, com a autoridade superior do homem regulando as relações com as mulheres e seus direitos de escolha. Os espaços social e familiar estão muito bem delimitados quanto ao campo de atuação de cada gênero sexual. Com o afloramento da noção moderna de igualdade entre os indivíduos a partir do direito básico de ser dono do próprio corpo e de seu trabalho, observa-se que as mulheres não estavam incluídas nessa concepção, seja porque elas não têm controle sobre o corpo nem direito ao trabalho remunerado, restando-lhes como alternativa o trabalho doméstico e direcionado à manutenção da família, o que socialmente é visto como inferior, invisível e improdutivo.

A pauta de lutas femininas, então, vai centrar-se basicamente no campo dos direitos políticos, explica Karawejczyk (2013). No Brasil, as mulheres somente viriam adquirir o direito de escolher os seus representantes políticos, por meio do voto direto, em 1932, com a edição do decreto 21.076 do Código Eleitoral Provisório. Entretanto, apenas mulheres casadas – desde que autorizadas pelos maridos –, além de viúvas e solteiras com renda própria, poderiam votar nas eleições. Pouco depois, em 1934, essas restrições foram eliminadas e, em 1946, a obrigatoriedade do voto, antes restrita aos homens, foi estendido às mulheres. Em relação a outros países, contudo, nosso país foi um dos pioneiros. Enquanto a Nova Zelândia instituiu o direito ao voto feminino em 1893, Argentina e França viriam a fazê-lo nos anos 1940. Em Portugal e na desenvolvida Suíça, por sua vez, esse direito somente seria conquistado nos anos 1970. Quanto aos Estados Unidos, a autora leciona que o voto feminino fora instituído em 1919 por ocasião da décima nona Emenda à Constituição. Até então, as mulheres norte-americanas não tinham direitos políticos e, no plano dos direitos civis, estavam impedidas,

dentre outros, de firmar contratos, comprar, vender ou possuir bens, recuperar dívidas, o que dependia, necessariamente, da intermediação e da intervenção do marido.

Quanto à realidade brasileira, Navajas (1995) elucida que, no século XX, o movimento feminista ganha impulso e força, notadamente, por conta da atuação decisiva da bióloga Berta Lutz, que, nos anos 1920, funda a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, primeira agremiação nacional em luta dos direitos das mulheres. O objetivo, naquele tempo, seguindo a tendência externa, seria assegurar à mulher brasileira o direito ao voto e à participação política. A partir dos anos 1960, a agenda feminista se concentra em garantir uma maior igualdade política e jurídica, o que se concretizaria, em parte, com a reforma do Código Civil em 1962, ocasião em que se aprovou, por exemplo, o direito à mulher de trabalhar sem prévia autorização do marido, de constituir patrimônio pessoal com o fruto de seu trabalho e de assumir a condição de colaboradora quanto aos assuntos conjugais. Posteriormente, em 1977, com a lei do divórcio, tornou-se possível a dissolubilidade do contrato matrimonial e a opção de a mulher adotar, ou não, o nome do marido.

Navajas (1995) salienta que o movimento dos anos 1930 enfatizava a compatibilidade dos papéis de esposa e mãe com os de trabalhadora profissional e atuante política, ao tempo que o movimento atual, que emerge no final dos anos 1970, passará a questionar as bases estruturais mais profundas das relações de gênero, preconizando um modo de ser mulher que compartilha com o homem, de igual para igual, os mesmos papéis domésticos e sociais, seja na resolução de atividades domésticas, seja no campo da política, seja no âmbito do trabalho, embora esse novo modelo social esteja resultando em jornadas múltiplas à mulher, que continua a principal responsável pelas atividades domésticas, além de trabalhar fora de casa e contribuir com o sustento da família. Ou seja, a mulher continua explorada pelo marido e, agora, passa a ser explorada também pelo patrão. A autora afirma que

Para as feministas, o fator acima apontado é também uma das bases de justificação da discriminação salarial contra a mulher: considerada trabalhadora “complementar” (ao marido, ao pai), é coagida, pela sociedade, a aceitar pagamento menor por determinados trabalhos que, assim, passam a ser “atividades femininas”, já que, podendo ser exercidas por elas, são mal pagas, com as “bênçãos” de toda a sociedade. (NAVAJAS, 1995, p. 203-204).

A despeito dos avanços sociais e jurídicos conquistados pelas mulheres nas últimas décadas, a filósofa política e feminista britânica Carole Pateman considera que há motivos para considerar o sistema patriarcal como uma espécie de escravidão moderna, numa relação umbilical que se estabelece entre a família e o domínio do homem sobre o destino dos filhos e da esposa, em suma, uma autoridade superior masculina simbólica e ideológica em ditar os

rumos e as dinâmicas das relações familiares. Por esse motivo, a sociedade evolui em separar as relações que se estabelecem em âmbito público e em privado. Se no espaço público há, como visto, uma maior noção e direitos relacionados à cidadania, na esfera privada o poder do homem continua imperial e, por assim dizer, supremo, estipulando-se uma lógica de convívio de dependência completa da mulher em relação ao marido. Dessa forma, há um notável desequilíbrio nas relações sociais que se estabelecem na rua e em casa (PATEMAN, 1988).

Na rua, há direitos e deveres para homens e mulheres; em casa, a mulher continua propriedade do homem, que dela faz o que bem lhe aprouver, característica cultural que lança luz para compreender-se o processo de “legitimação” da violência contra a mulher. No Brasil, por exemplo, apenas recentemente, em 2006, seria sancionada a lei nº 11340, conhecida como lei Maria da Penha, com intuito de prevenir e combater a violência doméstica contra as mulheres. Debert e Oliveira (2007) ponderam que fora preciso dezenove anos para a condenação do antigo marido de Maria da Penha, após intensa pressão e militância de grupos em defesa dos direitos humanos, cuja agressão à esposa fizera dela tetraplégica. Antes da lei, as autoras observam que a violência contra mulheres se considerava delito de menor potencial lesivo, o que corrobora a lógica predominante na sociedade de um padrão moral que ainda considera legítima a agressão ocorrida no espaço privado.

Walby (1990) entende que o sistema patriarcal, na sociedade contemporânea, passa por um processo de modificação em suas estruturas, de forma que se mostraria cabível considerar o patriarcado em duas vias, as quais caminham lado a lado. Uma vertente é a tradicional, que se alicerça na esfera privada e na realidade familiar, com a típica dominação do pai e marido; a outra vertente perpassa uma dominação patriarcal que se estabelece no âmbito das relações coletivas, o patriarcado público, o que inclui a sexualidade, a violência, as relações de trabalho, o Estado, num contexto em que as mulheres deixam a casa e invadem as ruas e, portanto, passam a ser subjugadas simbolicamente nos espaços coletivos.

Interessante notar que a lenta e gradual abertura das mulheres para inserção no espaço público, por meio do direito ao voto, as mudanças no âmbito das estruturas hierarquizadas típicas do espaço privado, com as mulheres em condição subalterna e dependente economicamente, não se alteraram com a mesma velocidade. Em casa, quem manda é o marido e, quando no trabalho, há um chefe a ditar-lhes as ordens. A geração de mulheres feministas da segunda metade do século XX, como se observa em Simone de Beauvoir, Betty Friedan ou Germanine Greer, esclarece Miguel (2017), continua centrada em reivindicações políticas e na denúncia dos males da sociedade patriarcal enquanto meio de dominação política e submissão feminina, visto que, como denunciariam as feministas Kate Millett ou Mary Daly,

nos idos dos anos 1960 e 1970, os espaços públicos e sociais, como forças armadas, indústria, universidades, ciência, governo, coerção policial, estão sob o domínio masculino e o sexismo é a chave para compreender-se como se opera a opressão contra mulheres.

Miguel (2017) salienta que a Carole Pateman, na contemporaneidade, apresenta uma leitura convincente da evolução da ideologia patriarcal, não mais centrada em restrições de direitos às mulheres – veja-se, a esse respeito, que, na sociedade ocidental, há igualdade entre homens e mulheres em termos de direitos e obrigações –, nem na subordinação direta da mulher a um homem em específico, como fora quando da época do patriarcado histórico ou tradicional; o patriarcado atual, assim, substitui o modelo clássico por uma forma de dominação coletivizada, em âmbito simbólico, em que as mulheres têm menos vantagens e oportunidades – não por força de lei, como antes –, mas por motivo de um preconceito que se manifesta por vezes velado e oculto. O patriarcado, assim, persiste enquanto ideologia predominante que substitui a autoridade individual de um patriarca pela autoridade coletiva de todos os homens.

3.2. “MAMÃE, AQUI ESTOU, SOU HOMEM COM H E COMO SOU!”: A LATINIDADE DEL HOMBRE MACHO, HONRADO E VIRIL

Homem com H
(Ney Matogrosso)

*Quando eu estava prá nascer
De vez em quando eu ouvia
Eu ouvia a mãe dizer:
“Ai meu Deus como eu queria
Que esse cabra fosse home
Cabra macho prá danar”
Ah! Mamãe aqui estou eu
Mamãe aqui estou eu
Sou homem com H
E como sou!*

Compreender as relações entre homens e mulheres na cultura brasileira pressupõe revisitar os valores que formam a tradicional família latino-americana, tão bem representados no machismo e marianismo enquanto manifestação concreta e simbólica do lugar ocupado por cada gênero no contexto da rígida sociedade patriarcal que se estabelece com a chegada dos europeus católicos. Importante destacar, de início, como ressalta Galandi (2003), que é preciso fugir de estereótipos quando da análise de culturas e valores específicos, o que é diferente de realizar generalizações. A diferença entre ambos reside no uso da informação. No primeiro

caso, tem-se uma simplificação que se encerra em si mesma, e não abre margem para outras possibilidades, ou seja, estereótipo é ponto de chegada, fechado em si mesmo enquanto verdade absoluta; no segundo, parte-se de uma lógica que procura sintetizar uma característica mediana, no entanto, sem exauri-la como expressão da verdade, ou seja, generalização é ponto de partida para compreensão do contexto, a partir do qual novas possibilidades podem surgir. A partir dessa reflexão, a autora revisita a família ibérica, com o intuito de realizar algumas generalizações.

Gutmann (2013) é ainda mais contundente, ao considerar o machismo como categoria polissêmica e analítica envolta em preconceitos e acusações contra o homem, motivo pelo qual é preciso compreendê-lo com ressalvas e circunscrito a um contexto específico, sob o risco de cair-se em generalizações preconceituosas e descabidas contra o coletivo dos homens (estereótipos). Com essas precauções em mente, passo à análise cultural da sociedade patriarcal latino-americana.

3.2.1. OS *SCRIPTS* DE GÊNERO: MACHISMO E MARIANISMO

*“Quero uma mulher que saiba lavar e cozinhar, que de manhã cedo
me acorde na hora de trabalhar”*

(Wilson das Neves,
Emília, 1941)

Mayo e Resnick (1996) esclarecem que o patriarca na história colonial latino-americana se personifica na figura dos *caudillos*²⁴, os chefes militares que assumiram o poder político e econômico, de geração em geração, cujo legado cultural subsiste no imaginário como a figura do homem enquanto líder forte e dinâmico, a própria personificação do homem latino, que é aguerrido e macho por essência, cujo legado mítico é maior do que a própria vida. A manifestação e o exercício de poder são meios para esse homem assegurar o respeito social e sua honra, seja em casa, seja no espaço público. Esse padrão do homem *caudillo* – enquanto tipo ideal e fetiche de todo homem – se replica nos diversos estratos sociais, sustentado em leis que asseguram a supremacia masculina e em valores religiosos e ideológicos, os quais justificam a cultura patriarcal, inclusive, no convívio familiar.

O machismo, assim, é uma condição ideológica de origem patriarcal que se manifesta por meio da explicitação, no espaço público e privado, de uma cultura de hipermasculinidade

²⁴O equivalente brasileiro foi a figura do “coronel”, o senhor absoluto da casa-grande.

erótica, física e agressiva, que apregoa uma hierarquia de gêneros e a superioridade do homem sobre a mulher. Trata-se de padrão sociocultural visível e característico na sociedade latino-americana, vista como um todo, e que determinará uma relação de iniquidade histórica entre os papéis sexuais. A concepção de machismo toma em conta como pressuposição ideológica a existência de um dimorfismo sexual que contrapõe a masculinidade e a feminilidade como categorias que, por natureza, são diferentes, porém, complementares nos planos heterossexual e heterossocial, ou seja, com homens e mulheres ocupando cada qual posições e espaços bem delimitados na sociedade, contudo, com o poder masculino enquanto característica central no processo de socialização. A ideologia do machismo representa o *script* de gênero relacionado ao homem macho, o qual se alicerça no primado da dominância masculina e em valores de masculinidade, virilidade e supremacia física, em que os homens lutam entre si por recursos escassos, incluindo mulheres (MOSHER, 1991).

Mosher e Tomkins (1988) argumentam que o *script* machista, enquanto processo de socialização e conjunto de regras direcionadoras e interpretativas sobre como viver, alicerça-se na violência como padrão de virilidade, no perigo como padrão de emoção e na insensibilidade/coerção como atributo sexual, como forma de se contrapor a aspectos descritos como indesejáveis, inferiores e femininos, a exemplo da demonstração de angústia e medo. Os autores asseveram que o roteiro ideológico do machismo se origina na personificação do papel do guerreiro e em dualidades histórico-culturais, como vencedor e vencido, mestre e escravo, chefe da casa e mulher, patriarca e seus filhos, o que corrobora o entendimento de Schraiber, Gomes e Couto (2005) e Stephens e Eaton (2014) quanto à inter-relação entre a construção simbólica da virilidade e a violência, inclusive, sexual, na cultura de sociedades latino-americanas. Essa socialização machista, avalia Eisold (2016), a qual resulta em uma estrutura de naturalização da violência doméstica, tende a replicar-se nas gerações seguintes.

Goicolea et al. (2012) salientam que o machismo é uma forma de sexismo hegemônico na América Latina, associado à violência contra a mulher, e se complementa pelo marianismo, concepção ideológica representativa da ética da mulher enquanto submissa, casta e devotada aos outros, à família e ao marido antes de si mesma. Ramírez (2005), por sua vez, considera que os três elementos característicos da masculinidade machista hegemônica são, em primeiro lugar, negar/não possuir os atributos considerados femininos (homem e mulher vistos como opostos); em segundo, valer-se da violência como afirmação de superioridade e imposição da vontade do homem, e, em terceiro, discriminar o homem *gay*, considerado um “desvio”, pois se trataria de um “homem feminino” que se recusa em adotar os valores masculinos (forte homofobia enquanto suporte ideológico). Nesse contexto, considera-se que a beleza da mulher

se associa ao prestígio do homem (quanto mais bonita, maior é o *status* do seu marido), a violência é uma forma de controle sobre a sexualidade feminina, a heterossexualidade – norma masculina – é entendida como instintiva e incontrolável e a homofobia se manifesta como expressão do homem macho, avaliam García e Arellano (2012).

Mora (2013), Hirai, Winkel e Popan (2014) e Alcade (2014) indicam que a socialização simbólica heteronormativa perpassa a constituição identitária de garotos latinos, o que leva à exacerbação da cultura machista e ao repúdio agressivo contra relacionamentos entre homens, de forma que, como demonstra Rosales (2013), esconder a orientação sexual, mediante a assunção de perigo (como ir à guerra), por exemplo, é alternativa escolhida por alguns *gays* como meio de aceitação social. Salazar (2013) avalia que o complexo de macho típico no processo de socialização resulta em uma constituição cultural e psíquica negativa ao homem – no caso, o homem venezuelano –, que, perante um sentimento de inferioridade e vulnerabilidade perante os outros, é instigado a valer-se da violência como forma de afirmar-se socialmente, inclusive, rebaixando o outro para sentir-se engrandecido.

Sanchez et al. (2017), com base em revisão de literatura, reforçam a importância da divisão de papéis entre homens e mulheres na sociedade latino-americana. O machismo, característica cultural típica masculina, divide-se entre o “machismo tradicional” (dimensão negativa), em que o homem exibe traços comportamentais de independência, domínio da mulher e hipermasculinidade, e o “cavalheirismo” (dimensão positiva), cujos traços são a responsabilidade social, a proteção da família e a conexão emocional com os entes queridos. O cavalheirismo é descrito como a dimensão desejável do ideal machista, na medida em que promove bem-estar social no trabalho e em casa, pontuam Estrada e Arciniega (2015). Neff (2001) salienta, nessa direção, que o machismo tradicional precisa ser analisado não apenas sob os aspectos negativos (agressividade, dominação sexual, comportamentos de risco), mas, também, a partir de uma perspectiva positiva (honra, respeito, dignidade, responsabilidade familiar).

Por sua vez, Stevens (1973) observa que marianismo é um termo menos conhecido e se associa a um padrão ideológico e cultural em que as mulheres latino-americanas precisam encarnar o ideal imaginário da Virgem Maria, modelo de feminidade em países de forte influência católica. Enquanto o machismo se associa normalmente a aspectos negativos, o marianismo enfatiza um conjunto de atributos femininos vistos como desejáveis, de uma mulher-mãe, na condição de fonte de infinito amor, capaz de se sacrificar em favor dos filhos, do marido e da família, o que pressupõe comportar-se de forma submissa, abnegada e passiva

às determinações do homem, capaz de tolerar as imperfeições e a maior liberdade sexual do homem.

O marianismo, segundo Sanchez et al. (2017), apresenta-se como a característica típica feminina na cultura latina, cuja ênfase está na importância da mulher para a família e o lar, estruturando-se em cinco pilares: pilar da família (assegurar a coesão familiar), pilar da castidade (manter a virgindade até o casamento), pilar da subordinação (manter-se submissa e obediente à estrutura hierárquica familiar), pilar do auto-silenciamento para manter a harmonia (evitar o confronto e o desconforto nos relacionamentos interpessoais) e o pilar espiritual (portar-se como o sustentáculo espiritual da família). Em contraste, Melhuus (1996) ressalta que a mulher negadora desse ideal se relega a condição social de traiçoeira e sem-vergonha, promíscua e infiel.

3.2.2. O MACHISMO NA FAMÍLIA TRADICIONAL

*“Se ele te bate, é porque gosta de ti
Pois, bater-se em quem não se gosta, eu nunca vi”*

(Francisco Alves,
Amor de Malandro, 1929)

A importância da família na sociedade latino-americana é descrita por Kantor, Jasinski e Aldarondo (1994), caracterizada tradicional e ideologicamente pela dominância masculina e pelo autoritarismo, os quais demandam estrita obediência da mulher às ordens do homem, em vista da condição feminina de inferioridade social, o que resulta em alta incidência de violência contra as mulheres. Fuchsel, Murphy e Dufresne (2012) e Rubia e Basurto (2016) encontraram evidências empíricas de que o machismo/marianismo são fatores culturais diretamente relacionados à violência contra a mulher. O machismo, enquanto padrão sociocultural presente nos países de origem latina, explica Mayo (1997), incorpora os valores do Direito Romano e da cultura judaico-cristã, alicerçado na *patria potestas*, a característica que atribuía ao pai de família romano o poder supremo sobre seus filhos, esposa e descendentes. A autora observa, assim, que os valores da família típica latina, centrada na figura do pai, os quais incluem o coletivismo, o fatalismo, o personalismo e a superioridade masculina, diferem em muito dos valores anglo-americanos, que enfatizam o individualismo, a orientação para o futuro, o instrumentalismo, o *status* baseado na realização pessoal e a igualdade.

Galanti (2003) observa, então, que a família representa a unidade primária e um forte valor cultural na cultura ibérica, o que representa decisões tomadas de forma coletiva e, por vezes, com base na emoção. Ademais, em decorrência de uma tradição econômica agrícola, as famílias latinas são numerosas em número de membros e se estruturaram histórica e culturalmente em agregar, ao núcleo direto (pais e seus filhos), demais parentes que circundam ao seu redor, como tios, primos, sobrinhos, avós, todos participando ativamente das decisões afetas uns aos outros.

O *familismo* é um conceito forte, portanto, e se associa à lealdade, à reciprocidade e à solidariedade à família como um todo, em que os membros são interdependentes e prezam o coletivismo, assim como o “personalismo”, que significa o estabelecimento de relações interpessoais e sociais com base na aproximação, na intimidade, mediante relações amistosas e afetuosas, de forma a estabelecer-se um vínculo de confiança. As relações entre homens e mulheres demonstram uma nítida separação entre os papéis de gênero, em que o costume é a mulher obedecer ao marido, visto como o chefe do lar, embora as gerações atuais têm questionado esse traço cultural e nutrem a expectativa de uma maior igualdade na divisão de tarefas (GALANDI, 2003).

Dentre as características culturais típicas da família, Cuéllar, Arnold e González (1995) apontam o machismo (o homem enquanto provedor e protetor do lar, na condição de figura central e dominante), as credences populares (símbolos protetores transcendentais ou curandeiros para tratamento de doenças), o familismo (família como o centro da vida social e comunitária, com forte senso de lealdade e solidariedade entre os membros), o fatalismo (sentimento de que os rumos da vida estão fora de controle e dependem dos desígnios do destino), o personalismo (relações interpessoais calorosas e baseadas na confiança mútua entre as pessoas).

Perilla, Bakeman e Norris (1994) ressaltam, assim, que a socialização de meninos e meninas, na família tradicional, toma em conta a dominância do homem e a dependência da mulher. Os *scripts* culturais dos gêneros sexuais espelham o desbalanceamento de poder da sociedade – machismo vs. marianismo, dominância vs. submissão –, o que coloca as mulheres em permanente condição de vulnerabilidade econômica e social. Englander, Yáñez e Barney (2012), por exemplo, observam que, mesmo no moderno contexto do trabalho acadêmico, o machismo e o marianismo estão, de certa forma, presentes no imaginário de cientistas enquanto expectativas de papéis de homens e mulheres.

O machismo e a autoridade patriarcal são descritos como fatores chave para compreensão do papel de homens e mulheres, considera Galanti (2003). O valor predominante

é o homem com dever de trabalhar duro e sustentar a família, prover segurança e dar a palavra final em decisões importantes, garantindo a honra e o bem-estar de todos. A tradição machista, no entanto, representa subjugar a mulher e assumir atividades perigosas para “provar” sua virilidade, o que aumenta os riscos para a saúde do homem e uma maior probabilidade de ocorrer atos de violência contra a mulher. Da mesma forma, condena-se a homossexualidade, o que faz com que *gays* e *lésbicas* precisem esconder a orientação sexual.

Em relação às mulheres, Galandi (2003) analisa que o seu papel principal será cuidar da família, ou seja, assumir o dever de cozinhar, limpar a casa e cuidar das crianças, de forma que uma boa esposa é aquela que se mostra submissa ao marido, obedece às suas ordens e se mostra tolerante com seu comportamento, ou seja, tradicionalmente, a ocupação mais importante para uma mulher latino-americana é ser mulher e mãe, motivo pelo qual a taxa de natalidade é alta e as gravidezes são precoces. Ademais, a violência doméstica é um problema comum, e as mulheres se mostram relutantes em relatar agressões, principalmente para manter a respeitabilidade da família perante a sociedade.

Em suma, Mayo e Resnick (1996) pontuam que a família latina replica o padrão social alicerçado no machismo (supremacia do homem no convívio social e doméstico) e marianismo (submissão e passividade da mulher ao homem em todos os contextos público e privados). Nesse contexto, vislumbra-se a violência física e psicológica contra as mulheres enquanto perspectiva cultural que atravessa gerações, entendida como uma punição caso uma delas se desvie do padrão, deixando de comportar-se de acordo com os cânones da sociedade. De acordo com as autoras,

O conceito de machismo em países da América Latina continua controlando as atitudes e os comportamentos públicos e privados de homens e mulheres, assim como a família de forma mais ampla. O machismo constitui uma barreira à evolução das mulheres em culturas tradicionais, onde a superioridade do homem é zelosamente guardada e garantida por amplos sistemas sociais e onde as mulheres continuam encorajadas a adotar o papel da família tradicional de conformismo e passividade perante os homens (MAYO; RESNICK, 1996, p. 270-271, tradução minha).

3.2.3. A REINVENÇÃO DO MACHISMO

Atualmente, a ideologia machista tem sido alvo de críticas contundentes e forte resistência, principalmente, por parte das mulheres, observam Rubia e Basurto (2016), tendo em vista as intensas transformações sociais das últimas décadas, a partir da segunda metade do

século XX, com a aceitação da possibilidade de divórcio, a existência cada vez mais comum de famílias monoparentais chefiadas por mulheres, a inserção de mulheres no mercado de trabalho. Dessa forma, o machismo tradicional tem perdido espaço com o empoderamento feminino, o que não significa, contudo, que a lógica machista tenha deixado de existir no imaginário social. Ao contrário, observa-se uma modificação na forma como se manifesta, o que se dá mediante atitudes e comportamentos sutis nos espaços públicos e privados da vida social.

Rodríguez, Rodríguez e Ramírez (2010), por conseguinte, ponderam que o machismo na sociedade latina continua tão radical como no passado, mas em uma nova roupagem. Se, antes, o homem machista violentava a mulher física e sexualmente sem maiores constrangimentos, o machismo atual é mais encoberto, dissimulado, exercido principalmente a partir da pressão psicológica em desfavor da mulher, que continua sendo vista como inferior, com intenção de humilhá-la e rebaixá-la. Os autores avaliam que o sexismo – grosso modo, tipificado como uma atitude ou conduta discriminatória alicerçada na lógica de inferioridade das mulheres enquanto grupo – é a principal manifestação machista contemporânea, distinguindo-se em “sexismo hostil”, que se trata de manifestação clássica e explícita de desaprovação e agressão à mulher, e “sexismo benevolente”, que estereotipa e limita o escopo de atuação de mulher, motivo pelo qual são vistas como inaptas ou inadequadas para papéis circunscritos ao universo masculino, razão porque merecem ser protegidas, de onde decorre a tal “benevolência”.

Essa última modalidade de sexismo, por sua natureza sutil e sorrateira, é a que se apresenta com mais frequência na sociedade moderna e, como demonstra o estudo de Carmona (2014/2015) sobre vinhetas e humor gráfico, o machismo é temática constante e, por assim dizer, universal, manifestando-se em pequenos atos do cotidiano. Méndez (1999), nessa direção, elucida que o machismo atual assume características de pequenas violências praticadas contra a mulher no dia a dia, ao contrário do passado, em que as agressões eram físicas e mais explícitas. Os micro machismos do cotidiano, de acordo com o autor, se referem a

(...) pequenos, quase imperceptíveis controles e abusos de poder quase normalizados que os homens executam permanentemente. São hábeis mecanismos de domínio, manobras que sem serem muito notáveis, restringem e violentam insidiosa e reiteradamente o poder pessoal, a autonomia e o equilíbrio psíquico das mulheres, atentando, ademais, contra a democratização das relações. Dada a sua invisibilidade, se exercem geralmente com total impunidade. (MÉNDEZ, 1999, p. 5).

Para Méndez (1999), micro machismos se trata de formas suaves de dominação masculina, não tão evidentes no começo, mas que produzem consequências adversas no longo

prazo. São executadas manobras, com intenção de preservar-se a posição de superioridade do homem e reafirmar os espaços delimitados aos gêneros sexuais na cultura tradicional. Interessante notar que muitos desses comportamentos machistas não são intencionais, pois se referem a disposições mentais e corporais naturalizados no processo de socialização masculina, embora haja atitudes machistas conscientes.

O autor, para tanto, tipifica os micro machismos em “utilitário”, que é aquele em que o homem mobiliza a representação feminina de dedicação e cuidado ao outro, a exemplo de sobrecarregar a mulher com tarefas domésticas, delegar-lhe a responsabilidade de cuidar dos filhos, gerir as relações familiares (incluindo os entes do marido) e sociais, deixar de oferecer ajuda e cuidados à mulher, dar ordens e não agradecer a atenção recebida; e o micro machismo “encoberto”, por sua vez, refere-se à imposição da vontade e da dita verdade masculina, para manipular a mulher a seguir seus desejos, a exemplo de manter-se em silêncio (não sentir-se obrigado a dar explicações à mulher), isolado (manter-se física ou mentalmente distante da mulher), avarento (forçar a mulher a humilhar-se para ter acesso a certos bens ou a afeto), dono da verdade (acreditar-se como detentor do monopólio da razão), dentre outros, como minimizar os próprios erros e superestimar os da mulher.

Embora o machismo seja um traço cultural marcante nas sociedades latinas, a notícia positiva é que há indicativo de mudanças, mesmo que tímidas. A esse respeito, Hernández, Pita e Juan (2014) verificam que, do ponto de vista histórico, desde a infância, o cubano é socializado para aceitar o machismo como algo natural, e as mulheres transgressoras dos papéis sociais delimitados aos gêneros são marginalizadas, ressaltando-se, contudo, que há sinais de que as gerações recentes têm confrontado essa lógica, na medida em que passam a viver uma nova sexualidade masculina para além dos traumas, medos, imposições e violência, distanciando-se da cultura machista tradicional.

Goicolea, Coe e Ohman (2014) notam, na mesma direção, que uma nova geração de homens está surgindo, a partir de estudo na sociedade equatoriana, com uma concepção moderna e positiva sobre a equidade de gêneros e igualdade de direitos entre homens e mulheres, em contraposição ao discurso machista hegemônico. Fuller (2012) segue a mesma toada e observa que, entre peruanos, começa-se a questionar o padrão fixo e histórico calcado na masculinidade hegemônica machista, razão pela qual as velhas certezas quanto aos espaços sociais ocupados pelos gêneros sexuais passam a ser questionadas. Por fim, estudo empírico conduzido por Pardo et al. (2013) entre mexicanos, inclusive, reforça a necessidade de observar-se o contexto plural da sociedade contemporânea, visto que o estereótipo típico do homem

machista – em sentido negativo – tem que ser analisado com cautela, considerando os novos papéis sociais de homens e mulheres, que estão cada vez mais entrelaçados.

Os estudos indicam, em suma, que a sociedade atual vive um momento de profundas transformações sociais, em que as expectativas de homens e mulheres enquanto agentes sociais estão em processo de mudança, razão pela qual, na cultura latino-americana, o arcaico, traduzido enquanto machismo tradicional, convive em permanente tensão com o novo, na condição de machismo positivo ou cavalheirismo. O machismo, ademais, enquanto fenômeno histórico, social e cultural característico, assume novas facetas e, da mesma forma, manifesta-se tanto na condição de violência explícita contra a mulher e, ao mesmo tempo, como violência velada, sorrateira e simbólica, em pequenos atos da vida cotidiana.

Não há como ignorar, sem dúvida, um passado centenário de discriminação social, que se manifesta enquanto realidade concreta e imaginária de uma mulher que se constrói, na condição de ente coletivo, como um sujeito subalterno, de classe inferior ao homem. As contradições são evidentes. O velho convive com o novo, a desigualdade convive com a igualdade, o homem divide os espaços privado e coletivo – da mesma forma que segrega esses espaços – de convivência íntima e pública com a mulher. Respeito e intolerância, assim, convivem, lado a lado, e vão fornecer a sustentação para compreender-se essa nova mulher que surge no contexto das organizações, o que será visto mais adiante. Na próxima seção, apresento a formação patriarcal machista na sociedade brasileira.

3.2.4. BRANCA, NEGRA, ÍNDIA, TUDO MULHER NÊGA NA BRASILIDADE MACHISTA

Minha Nega na Janela (Germano Mathias)

*Minha nega na janela
diz que está tirando linha
Êta nega tu é feia
que parece macaquinha
Olhei pra ela e disse:
vai já pra cozinha
dei um murro nela
e joguei ela dentro da pia
Quem foi que disse
que essa nega não cabia?*

O machismo típico da estratificação patriarcal está fortemente arraigado na constituição moral da brasilidade nascente, demonstra Freyre (2005). O homem manda e a mulher obedece.

Invariavelmente, a mulher é objeto sexual, seja ela branca, negra, mulata, índia. Na condição de esposa, cumprirá burocraticamente o ofício conjugal ao arbítrio do marido; na condição de mulher preta, mulata ou índia, a cópula se transmuta em satisfação desenfreada dos instintos sexuais dos mais variados, sem qualquer limite. É sexo em estado bruto, um sexo sádico e masoquista que terá reflexo nas (ou será reflexo das) relações sociais que vão se estabelecer no campo do domínio e submissão de mulheres e toda sorte de gente subalterna, o que inclui os filhos e demais agregados. A submissão social da mulher é completa, e a via sexual comuta-se na face física e simbólica mais notória, na medida em que personifica a posse completa do outro, o que inclui possuir a sua intimidade, o seu corpo, e, no extremo, o poder decisório sobre vida e morte.

É à sombra da escrava negra que se assenta a formação sexual do brasileiro e, por consequência, a formação da família brasileira, salienta Freyre (2005). Os negros, fixados no Brasil, tornaram-se “donos da terra”, na medida em que conservaram sua dieta e dominaram as cozinhas, do que se tem que à negra cozinheira cabe o duplo papel de servir a – e servir-se de – comida ao patrão, como ressalta Sant’Anna (1984). Se a mulher é subalterna ao homem por sua condição de mulher, a mulher preta, então, faz-se objeto em condição ainda mais degradante: primeiro, por ser mulher; segundo, por ser negra. Tem-se, então, na voz ativa, que cabe à mulher servir; e, na voz passiva, que lhe cabe ser comida. À negra, cabe, ademais, contentar-se com dignidade alguma. Afina, como conclui Freyre (2005, p. 399), “não há escravidão sem depravação sexual. É da essência mesma do regime. Em primeiro lugar, o próprio interesse econômico favorece a depravação criando nos proprietários de homens imoderado desejo de possuir o maior número possível de crias. (...) ‘A parte mais produtiva da propriedade escrava é o ventre gerador’”.

Conta-se, a esse respeito, que ao menino-homem cabia, desde o prenúncio da mocidade, mostrar-se viril e ativo, cabra macho, comedor de negrinhas ou mulatinhas, “o que sempre se apreciou foi o menino que cedo estivesse metido com raparigas. Raparigueiro, como ainda hoje se diz. Femeeiro. Deflorador de mocinhas. E que não tardasse em emprenhar negras, aumentando o rebanho e o capital paternos”, pondera Freyre (2005, p. 456). De forma oposta, temia-se mais do que tudo a frieza ou a indiferença sexual do rapaz por mulheres, o vulgo rapaz donzelão ou maricas, motivo de deboche generalizado. Cabia à mulher negra da senzala facilitar a depravação sexual, como diz o autor, com sua subserviência de escrava, obrigada a abrir as pernas sob as ordens imperiais do sinhô-moço. O menino branco era criado em liberdade extrema, socialmente livre – e estimulado –, desde a mais tenra idade, para experimentar toda sorte de aventura sexual, seja com frutas, animais, mulheres escravas. Criavam-se os filhos dos

senhores para serem garanhões. Estabelece-se, no Brasil, desde o começo, a degradação das raças dominadas, relegadas à prostituição (índias) e à servidão sexual (negras). Em suma,

A verdade, porém, é que nós [o homem branco colonizador] é que fomos os sadistas; o elemento ativo na corrupção da vida de família; e moleques e mulatas o elemento passivo. Na realidade, nem o branco nem o negro agiram por si, muito menos como raça, ou sob a ação preponderante do clima, nas relações do sexo e de classe que se desenvolveram entre senhores e escravos no Brasil. Expressiu-se nessas relações o espírito do sistema econômico que nos dividiu, como um deus poderoso, em senhores e escravos. Dele deriva toda a exagerada tendência para o sadismo característica do brasileiro, nascido e criado em casa-grande, principalmente em engenho. (FREYRE, 2005, p. 462).

O homem e a mulher que emergem na sociedade brasileira se caracterizam por uma diferenciação intensa entre eles, sob a lógica do homem, enquanto sexo forte, e da mulher, enquanto sexo frágil. De acordo com Freyre (1961, v. 1, p. 94), “a extrema diferenciação e especialização do sexo feminino em ‘belo sexo’ e ‘sexo frágil’, fez da mulher de senhor de engenho e de fazenda e mesmo da iaiá de sobrado, no Brasil, um ser artificial, mórbido. Uma doente, deformada no corpo para ser a serva do homem e a boneca de carne do marido”. Em outro ponto, Freyre (1961, v. 1, p. 109) elucida que “só muito aos poucos é que foi saindo da pura intimidade doméstica um tipo de mulher mais instruída – um pouco de literatura, de piano, de canto, de francês, uns salpicos de ciência – para substituir a mãe ignorante e quase sem outra repercussão sobre os filhos que a sentimental, da época do patriarcalismo ortodoxo”, isso no final do século XIX, haja vista que o tipo característico da mulher brasileira no Brasil imperial é descrito por Freyre (1961, v. 1, p. 112) como “muito boa, muito generosa, muito devota, mas só se sentindo feliz entre os parentes, os íntimos, as mucamas, os moleques, os santos de seu oratório; conservando um apego doentio à casa e à família (...). Alheia ao mundo que não fosse o dominado pela casa (...). Ignorando que houvesse Pátria, Império, Literatura e até Rua, Cidade, Praça”.

Da mesma forma, a lei favorecia a completa subordinação da mulher ao homem, de modo tal que “a mulher semipatriarcal de sobrado continuou abusada pelo pai e pelo marido”, salienta Freyre (1961, v. 1, p. 126). Em outra ocasião, Freyre (1961, v. 2) destaca que a lei da época, na transição para o século XX, refletia amplamente os valores patriarcais, visto que preconizava a transação de propriedades somente entre homens, a subordinação quase absoluta da mulher ao marido e dos filhos ao pai, a religião como valor político e familiar tutelando a vida em sociedade. Altera-se, assim, a composição étnico-racial, com uma maior arianização da população brasileira em decorrência da chegada dos europeus, a diminuição gradativa do tamanho das famílias, antes numerosas, de até 20 filhos, substituídas por famílias médias, entre

5 e 7 filhos por casal. Ademais, elucida Freyre (1962, v. 1), a enorme disparidade de idade entre os casais dos tempos pretéritos começa a se ser substituída por uma quase igualdade nas idades dos cônjuges. São profundas as transformações sociais que passa o Brasil em termos de instituições e costumes: sepultamentos em cemitérios (não mais nas casas), liberdade de culto religioso, separação entre Estado e Igreja, casamento civil, a chegada de esportes britânicos, a criação de gado zebu, a conquista e o povoamento de todo o Brasil, a valorização do bacharel como novo chefe político-administrativo, em substituição ao antigo pai proprietário rural, dentre outras mudanças sociais marcantes.

A mulher, assim, inicia uma transição em que gradativamente passa a ter acesso à educação e à cultura, da mesma forma que deixa a reclusão quase que completa do mundo interior doméstico para explorar, mesmo que de forma limitada e controlada, as ruas e o mundo de fora. Abre-se espaço para o amor idealizado, o amor romântico. Há casais que se formam ao sabor das paixões, independente de valores de família, de raça ou condição econômica, verifica Freyre (1962, v. 1). A sociedade brasileira nascente no século XX se torna cada vez mais complexa do ponto de vista das relações sociais entre homens e mulheres, com valores de certa forma contraditórios. Os valores religiosos, contudo, tutelam em boa medida as relações e, sob influência católica, a mulher subordina-se formalmente ao homem, mantendo-se indissolúvel o casamento. A vida pública, em sentido amplo, é regulada e dirigida por homens.

Essa herança de segregação espacial – casa em oposição a rua –, tão visível na realidade descrita por Gilberto Freyre, de acordo com DaMatta (1987, p. 58), permaneceria como característica cultural na sociedade brasileira: “esses espaços [o âmbito doméstico] são domínios através dos quais a própria sociedade brasileira se atualiza e ganha vida”. Há uma permanente oposição entre a casa e a rua, as quais personificam segurança e perigo, respectivamente. Mais além, a casa e a rua são domínios apartados, cada qual com regras sociais próprias e, para o autor, a sociedade brasileira encarna, por excelência, essa segregação espacial. Se a rua é o espaço da burocracia e da lei, o convívio doméstico impera a lógica do vale-tudo.

Como aponta Aguiar (2000, p. 305), “a presença de violência doméstica, por exemplo, evidencia que a separação entre público e privado se deu de forma tão ampla que ocorrem situações de dependência no interior do espaço familiar, particularmente das mulheres com relação aos homens”. A casa, na lógica patriarcal, permanece imune à interferência externa e ao poder público. Na formação latino-americana essa separação remonta às origens do processo colonizador e seus efeitos são sentidos até hoje. Vaitsman (1994), nesse sentido, elucida que o processo de modernização brasileiro, com a intensificação do capitalismo industrial urbano, resulta em um novo modelo patriarcal, decorrente, em âmbito social, da separação entre casa e

trabalho e na divisão de sexual de tarefas nesse novo contexto, relacionada às providências de manutenção do lar e cuidado dos filhos. A divisão sexual, assim, permanece como agente de distinção hierárquica em âmbito doméstico, em que há desequilíbrio, sobretudo, econômico, entre os sexos.

4.

AS MULHERES, O CONTEXTO SOCIAL E AS ORGANIZAÇÕES: SEXISMO, PRECONCEITO, VIOLÊNCIA

4.1. “LÁ VEM ELA CHORANDO, O QUE ELA QUER? PANCADA NÃO É, JÁ DEI”: A MULHER NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA E A LUTA CONTRA A VIOLÊNCIA E POR RECONHECIMENTO

Lá vem ela chorando
O que que ela quer?
Pancada não é, já dei
 (...)

Carinho eu tenho demais
Pra vender e pra dar
Pancada também não há de faltar
Dinheiro, isso não, isso eu não dou a mulher
Faço descer a terra, o céus e as estrelas
Se ela quiser
Mas dinheiro não há
 (Francisco Alves,
Lá vem ela chorando, 1936)

As profundas transformações sociais, econômicas, culturais, tecnológicas e políticas no mundo ocidental ao longo do século XX, resultaram, de acordo com Alves e Corrêa (2003), em uma reconfiguração demográfica que transita de um contexto social predominantemente rural e agrário, para outro, urbano e industrial, resultando, por sua vez, em uma maior concentração populacional em grandes aglomerados urbanos. O decréscimo da taxa de mortalidade acompanha, de igual modo, a redução nos índices de natalidade, assim como a expectativa de vida aumenta com o advento de melhores condições de vida à população, vista como um todo.

Os padrões socioculturais de gênero e de sexualidade, ademais, acompanham o frenesi de mudanças que revolucionam os novos tempos, com destaque, no que tange às mulheres, para uma maior valorização da individualidade e da autonomia social, do direito à plenitude sexual – que, doravante, independe da obrigação reprodutiva –, ponderam Corrêa e Ávila (2003) e Dixon-Mueller (1993), assim como um questionamento, cada vez mais frequente, dos costumes seculares associados à heteronormatividade dos gêneros (segregação de homens e mulheres quanto aos espaços e funções sociais), avaliam Amazonas e Braga (2006).

Mais além, assiste-se a uma configuração social contemporânea que passa a dar visibilidade a uma multiplicidade de gêneros, o que tende a romper o binômio clássico homem/mulher em favor de novas possibilidades calcadas numa pluralidade de formatos que vão ressignificar a noção tradicional dos sexos biológicos masculino e feminino, mostram Souza e Carrieri (2010). O próprio arranjo familiar costumeiro, composto de um homem e uma mulher, assume múltiplos contornos, incluindo, dentre outros, o modelo monoparental (mãe ou pai com filho) e homoafetivo (GOLDANI, 1994; UZIEL; MELLO; GROSSI, 2006).

Assiste-se, então, a um novo contexto histórico de ressignificação das estruturas patriarcais clássicas, as quais foram erigidas de geração em geração, por séculos e séculos, calcadas na supremacia do homem sobre a mulher, para um padrão que tende a uma menor desigualdade – pelo menos, no campo formal/legal – entre os gêneros e demais minorias, consideram Piovesan (2005) e Teixeira (2010), em comparação à realidade segregacionista explícita que vigorava em um passado não muito distante. A realidade cotidiana, contudo, demonstra que o processo de discriminação por motivo de gênero, ao que indica, persiste com toda força no contexto nacional, a despeito de avanços nos últimos tempos, como se verá adiante. Sobre isso, estudo de Santos (2008, p. 384) evidencia que “existe no Brasil uma elevada desigualdade de tratamento de gênero, que parece suplantar a desigualdade de acesso a contextos e recursos valiosos, e representa um ônus comum compartilhado pela mulher como uma decorrência direta do poder causal do atributo de gênero”.

A conquista de direitos e a ampliação de espaços sociais, não significa, como se vê, que à mulher ou aos grupos minoritários se descortine um mundo novo isento de percalços. Trata-se de uma realidade repleta de ambiguidades, em que o novo e o velho coabitam. Silva (2009) evidencia, a esse respeito, que o preconceito racial persiste no imaginário social enquanto ideologia no Brasil, legitimada em discursos e práticas de pequenos atos do cotidiano, embora os estatutos legais apregoem a igualdade e condenem a discriminação. Apregoa-se, de igual modo, igualdade de gênero, o que, na prática, está longe de ocorrer.

O mesmo vale em relação a indivíduos de identidade minoritárias ou marginalizadas, como homossexuais, cegos, obesos, deficientes físicos (SARAIVA; IRIGARAY, 2009). Há lacunas entre discurso e prática. Assiste-se a uma modernidade em que a diversidade de comportamentos, rótulos, estereótipos é cada vez mais abundante. A ironia é que essa multiplicidade de identidades que brota sem fim se faz acompanhar de uma crescente segregação, estigma e preconceito, que categoriza o outro – aquele que tem hábitos e costumes diferentes, ou, por questões sociais, estão à margem do sistema padrão – como normal e anormal, num processo de segregação, por vezes, econômica, mas que perpassa as relações

mínimas de respeito, civilidade, atenção, educação no trato com esse outro (GOFFMAN, 1988; VEIGA-NETO, 2001).

4.1.1. NA SOCIEDADE PÓS-PATRIARCAL, A MULHER CONTINUA SUBALTERNA

A nova mulher empoderada, convive com a velha mulher historicamente reprimida: são partes de um mesmo *continuum* que não necessariamente se excluem; antes, se inserem em um mesmo espaço-tempo sociocultural em permanente tensão e conflito. O fato é que a agenda feminina evolui aos poucos, passo a passo, em atrito constante com as forças histórico-culturais que lhe são antagônicas. Pode-se, então, refletir sobre conquistas e, ao mesmo tempo, sobre o tamanho do abismo social, cultural e econômico que insiste em separar homens e mulheres, mesmo na sociedade ocidental de valores democráticos. Quando se pensa em outras culturas, notadamente naquelas em que políticas de Estado se subordinam a valores religiosos, o abismo é imenso, notório e explícito, pois à mulher se relega, de direito e de fato, posição de dependência e subordinação ao homem enquanto primado oficial.

Abadeer (2015), a título de exemplo, demonstra a prevalência da ideologia da superioridade masculina sobre mulheres árabes, as quais estão subordinadas à observância estrita de normas e valores sociais regulando todos os aspectos da vida privada e pública, e que operam tanto no plano de sanções físicas – que podem resultar na morte da mulher – quanto simbólicas, em caso de descumprimento dos códigos de honra patriarcais. São múltiplas as violências praticadas contra as mulheres, as quais incluem o aborto seletivo de fetos de meninas, a ausência de cuidados na infância (pouca comida e atenção à saúde), mutilação genital, casamento juvenil forçado, desemprego por discriminação de gênero, direitos civis e políticos limitados, assassinatos por motivo de honra familiar (condena-se à morte mulheres estupradas ou adúlteras).

O patriarcado clássico, de fato, subsiste, como se vê, em certas nações contemporâneas. No mundo ocidental, contudo, seria mais apropriado pensar-se em um pós-patriarcalismo, como preceituam Alves e Corrêa (2009), não no sentido de negá-lo, como se tivesse deixado de existir; ao contrário, pressupõe compreender a estrutura patriarcal operando em um plano simbólico – o patriarcado enquanto metáfora²⁵ – que legitima a violência contra a mulher, na

²⁵Albuquerque Júnior (2003, p. 143) faz uma importante observação sobre as críticas a respeito da noção de patriarcado: “o fato de o termo não descrever a totalidade das relações, ser frouxo, não o invalida, pois não nos parece que seja mais do que termos como ‘feudalismo’ ou ‘burguês’: estes também são abstrações, generalizações que estão longe de descrever toda a trama social num dado período histórico”.

condição de uma ética machista secular que não é fácil desfazer-se, na medida em que habita o imaginário masculino enquanto reforço à noção de uma virilidade que se constrói a partir do poder exercido sobre o outro, dominando-o e subjugando-o.

O patriarcado²⁶, enquanto sistema ideológico, opera mediante a noção de poder de mando do pai sobre a mulher e filhos, em um processo de dominação econômica/financeira e social, legitimado pela lei. É o caso da sociedade brasileira descrita por Gilberto Freyre no período colonial e, um pouco menos, no pós-colonial ou, como visto anteriormente, em países árabes. As configurações legais e sociais contemporâneas, no entanto, igualam (com algumas exceções) homens e mulheres em direitos e deveres. Por patriarcado, portanto, no contexto atual do Ocidente democrático, faz mais sentido assumi-lo como uma representação de dominância masculina simbólica que, por vezes, se manifesta explicitamente como uma dominância física por intermédio da violência e, em outras, por práticas punitivas veladas ou sorrateiras – quando não os dois. Como bem ressaltam os autores,

Várias sociedades contemporâneas no seu conjunto, ou segmentos de sociedades, podem, eventualmente, ser hoje descritas como pós-patriarcais. Porém, como bem sabemos, mecanismos legais e culturais de subordinação das mulheres, que poderiam facilmente ilustrar os clássicos escritos feministas sobre patriarcado, continuam vigentes em muitos países. Mesmo no caso das sociedades em que profundas transformações dos sistemas sexo/gênero estão em curso, padrões androcêntricos persistem no ordenamento da economia, na sociabilidade cotidiana e, sobretudo, no plano das práticas políticas, que não se desvincilharam dos vestígios de patriarcalismo, em especial no que diz respeito à permeabilidade entre lógicas pública e privadas. (ALVES; CORRÊA, 2009, p. 125).

O outro, o diferente, o estranho, histórica e culturalmente, costuma ser visto e valorado segundo uma categorização hierárquica que lhe atribui a condição de desigual, sujeito, portanto, à exclusão, à rejeição, à violência (BLAINE, 2000). Quando se pensa em um padrão heteronormativo e androcêntrico histórica e culturalmente dominante, à mulher se atribui essa condição de outro, desigual, diferente, a quem cabe punir, caso descumpra os padrões de expectativas ideológicas relacionadas ao dimorfismo anatômico natural ou, mais além, a quem cabe padecer a violência apenas pelo fato de ser mulher, qual seja, inferior ao homem.

²⁶Florestan Fernandes (1996, p. 77) descreve, assim, do ponto de vista histórico-sociológico, os seguintes traços da família patriarcal clássica: “a crença da existência de laços consanguíneos, definidos através de um antepassado comum, mítico ou real; a vigência de critérios de transmissão hereditária da posição de ‘chefe’ ou de ‘senhor’ em linha masculina, com preferência ao primogênito da esposa legal ou de uma das esposas legais; ao exercício do poder senhorial através de normas estabelecidas pela tradição, independentemente de sua origem ou fundamento; o princípio de unidade econômica e política dos componentes da unidade familiar, sob liderança do ‘senhor’; a comunhão religiosa; e o princípio de solidariedade no grupo de parentes, em todas as ações ou situações em que estes ou seus apaniguados ou subordinados se envolvessem como e enquanto membros ou representantes de uma unidade familiar”.

No capítulo anterior essa articulação segregacionista quanto aos gêneros se mostra evidente no contexto das sociedades latino-americanas, centradas tradicionalmente na exaltação ao macho e no subsequente culto à virilidade. A tese de Segato (2003), a esse respeito, é que as relações patriarcais confluem para um esquema de violência em geral na sociedade, justamente por conta do pressuposto de que há desigualdade no valor atribuído às pessoas, ou seja, como padrão simbolicamente aceito, uns têm mais valor do que outros. Para a antropóloga argentina, a tolerância e a normalização dessa desigualdade começa no âmbito mais elementar, que são as relações familiares – hierárquicas por excelência –, com uma valoração entre os seus membros a partir de relações de gênero a definir as condições de dominador e dominado, o que também leva em consideração, acessoriamente, aspectos outros, como condição social, idade, etnia, religião.

Segato (2003) examina que a violação da mulher – de forma específica, a violência sexual – é uma agressão que se justifica por si mesma, dispensando um objetivo pragmático, como normalmente ocorre com outros delitos. Para a pesquisadora, com base em estudo conduzido perante agressores sexuais presos, esses homens se reconhecem como iguais e semelhantes em uma espécie de irmandade calcada no ideal do macho viril, os quais estabelecem relações de competição e aliança entre si, no sentido de demonstrar capacidade de dominar os desiguais que lhes estariam em condição inferior, no caso, as mulheres. Ocorre que, para ser visto como um “igual”, é preciso que exista algo que os uma, qual seja, a manutenção de alguém na condição de subordinado ou dependência, de forma que o *status* desses “iguais” perante os pares tanto é maior quanto for a capacidade de subjugar um contingente de “desiguais”, o que, para tanto, leva à violação sexual enquanto papel simbólico com a dupla finalidade de evidenciar aos pares (homens) e reforçar às desiguais (mulheres) o exercício de poder pelo domínio do corpo feminino.

A violação da mulher envolve uma fantasia para os homens que participaram da pesquisa de Segato (2003), que pressupõe a presença imaginária de um outro homem como testemunha do “ato viril”, o que evidencia o caráter da violência contra a mulher enquanto manifestação concreta de uma instância discriminatória e hierárquica que, antes, reside no campo do imaginário patriarcal. Pesquisa empírica conduzida por Rosa et al. (2008), inclusive, demonstra que os homens agressores das mulheres não demonstraram arrependimento, tipificando a violência praticada como algo “insignificante” enquanto espécie de “direito natural” conferido ao macho para portar-se de modo agressivo perante a fêmea.

Nesse sentido, é possível pensar as figuras do agressor e da vítima, como ponderam Sarti, Barbosa e Suarez (2006), na condição de construções simbólicas naturalizadas

socialmente que associam ao homem a condição de agressor e, à mulher, a de vítima, o que faz da violência um atributo de masculinidade. Os autores descrevem o caso de um jovem rapaz que procura atendimento médico sob a alegação de abuso sexual, tendo sido, para tanto, empalado com um objeto. A situação causou embaraços no setor de atendimento do hospital, em vista da dificuldade em associar a um homem a condição de vítima de violência sexual, e não de agressor. A violência, notadamente a violência sexual, reside no imaginário popular como uma agressão dirigida a vulneráveis, como crianças, idosos e mulheres. No caso relatado, porém, os profissionais tiveram dificuldades em atribuir ao moço a condição de vítima do abuso, porque homens são simbolicamente associados como perpetradores, e não como vítimas.

A equipe de assistência médica, curiosamente, passa a se referir sobre o rapaz, nos bastidores, como *gay*, embora em momento algum a vítima tenha se identificado como tal, o que Sarti, Barbosa e Suarez (2006) interpretam como uma reação ao fato de um homem queixar-se da passividade na agressão, o que estaria “fora de lugar”, motivo pelo qual o episódio só poderia ter ocorrido com alguém estigmatizado como “não homem”, no caso, um *gay*. Para Sarti, Barbosa e Suarez (2006, p. 176-177), “o que faz o corpo masculino passível de violência sexual é a suposta homossexualidade de seu portador, mas não se reconhece o corpo masculino, de um homem heterossexual, como um corpo penetrável por um ato violento, ainda que contra sua vontade e desejo. (...) ‘Um homem, que é homem, resiste’, como foi dito”.

Tem-se, então, uma configuração estanque de papéis nos espaços sociais de gênero que confere ao ente “passivo não homem” – o *gay* violentado e a mulher estuprada – a própria culpa e responsabilidade pela violência sofrida, negando-lhes o direito de contestá-la, pois as representações imaginárias atribuem à mulher a provocação e a sedução de seu agressor e ao homem afeminado a negação de um “atributo superior”, que é a masculinidade, motivo pelo qual ambos merecem submeter-se ao arbítrio do homem viril.

Heleieth Saffioti, uma das principais pensadoras brasileiras contemporâneas sobre questões femininas, cita um exemplo interessante quando de uma viagem a Cuba. A socióloga conta que, em visita a uma creche, observara os meninos e as meninas utilizando os mesmos brinquedos. Um garoto brincava com bonecas, algo inusitado, o que a levou questioná-lo se fazia o mesmo em casa. A resposta recebida foi: “*no, yo soy varón!*”. A autora reflete sobre as relações e os lugares sociais de homens e mulheres, constatando que, embora seja possível, é muito difícil construir relações igualitárias e não hierárquicas, dentro de um relacionamento, visto que todo o contexto social conflui para um esquema de gênero em que as tentativas de igualdade entre homens e mulheres, por exemplo, na condição de casal ou quando da educação

de filhos, atrairão para si dúvidas quanto à masculinidade do homem ou atribuirão a ele a característica de fraco, dominado pela mulher (SAFFIOTI, 2001).

Em relação ao garoto cubano, dentro dessa perspectiva, Saffioti (2001) analisa que, mesmo em uma sociedade planificada, que assume a dianteira no processo de transformação social, a família será a guardiã de valores e tradições, no caso, demarcando os espaços próprios ao masculino e ao feminino, em que a virilidade é um atributo valorizado na sociedade patriarcal. Tem-se, então, que a igualdade entre os diferentes conflui a um impasse, o que pode ser resumido na assertiva de Scott (2005, p. 19): “o elevado senso de identificação que surge com a redução de um indivíduo a uma categoria é, ao mesmo tempo, devastador e embriagador. Como objeto de discriminação, alguém é transformado em estereótipo; como membro de um movimento de luta, esse alguém encontra apoio e solidariedade”.

Não sem motivos, do ponto de vista histórico, Del Priore e Pnsky (2006) retratam a mulher em uma condição tradicionalmente subalterna – a “outra” de Segato (2003) –, concebida enquanto representação icônica, moral e metafísica como um ser revestido de um corpo frágil e puro, concebido para a docilidade, a maternidade e a submissão, ressaltando-se uma concepção pretensamente naturalista que as relega à passividade e, os homens, à atividade, característica biossocial que justificaria a assimetria de poder em favor da dominância masculina.

Circunscritas à dimensão espacial do ambiente privado e à dimensão social na qualidade de mantenedora de assuntos do lar, Perrot (2008) observa que a historiografia feminina ignora as mulheres na condição de partícipes das tramas sociais que são erigidas no espaço de convívio público; mais além, essa História clássica desconsidera o que a mulher pensa, vislumbra ou denuncia a respeito dos acontecimentos políticos que a circunda no espaço político, constatação essa que exprime um legado histórico e cultural de condição subalterna e acessória própria de quem ocupa uma posição de inferioridade na trama social, e não como uma categoria que aparecerá com alguma voz ativa no enredo que se conta do passado. Mulher, na História, é mãe, esposa, religiosa, confinada ao reduto doméstico ou sob proteção de homens e muros; quando no espaço público, sem a tutela do marido, mulher aparece como bruxa ou prostituta, associada à perdição ou ao despudor.

4.1.2. “NOSSO CORPO NOS PERTENCE”: A (ÁRDUA) LUTA POR DIREITOS E RECONHECIMENTO

Como aponta Rubin (1992), há um certo “fetiche” histórico por parte do Estado em tutelar a vida e a sexualidade das pessoas, realizando-se uma verdadeira cruzada contra aqueles

que contrariam os costumes sexuais vigentes, similar ao racismo, normalmente com base em uma fundamentação religiosa, seja implícita ou explícita, de caráter heteronormativo e androcêntrico. A esse respeito, Petchesky (2000) e Corrêa e Parker (2004), por exemplo, descrevem os obstáculos enfrentados por mulheres, nas décadas recentes, no contexto da luta por direitos à saúde e à liberdade sexual. Tem-se enfatizado, em fóruns internacionais, como a Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento, ocorrida na cidade do Cairo, Egito, em 1994, e a Plataforma de Ação de Pequim, China, em 1995, a definição de direitos sexuais mais em relação à saúde e à proteção contra discriminação, coerção e violência do que sexualidade feminina enquanto manifestação livre e autônoma.

Para os autores, essa perspectiva é, de certa forma, vitimizante – embora seja imprescindível assegurar proteção à integridade física e moral de mulheres no que tange à preservação de sua intimidade –, na medida em que nega à mulher um passo além, uma evolução de direitos, no sentido de assumir papel ativo e empoderado quanto ao exercício da própria sexualidade conforme seu arbítrio, mantendo-a, de outra forma, subalterna ao histórico papel passivo de uma sexualidade que precisa ser protegida e contida a todo custo, restrita ao padrão heterossexual e circunscrita ao escopo de relacionamentos estáveis monogâmicos.

Alves e Corrêa (2003) delineiam, assim, uma síntese do percurso percorrido em favor dos direitos das mulheres, inclusive no que se refere às lutas por liberdade sexual, o que é esclarecedor para situar a condição atual dos debates. Recordam os autores que, em 1791, a ativista feminina francesa Olympe de Gouges redige a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, preconizando a igualdade social e jurídica de direitos entre homens e mulheres. No ano seguinte, Mary Wollstonecraft publica manifesto que se tornaria famoso, sob o título “*Vindication for the rights of woman*”, para conclamar a condição de cidadania às mulheres. John Stuart Mill defenderia, na segunda metade do século XIX, o voto feminino e o acesso feminino a medidas contraceptivas.

Já a judia anarquista Emma Goldman, radicada nos Estados Unidos, editaria, entre 1908 e 1916, a revista *Mother Earth*, para defender a liberdade sexual feminina, o controle de natalidade e a separação entre sexualidade e reprodução, como forma de diminuir a miséria humana decorrente de famílias numerosas, enquanto a enfermeira norte-americana Margaret Sanger, inspirando-se em sua mãe, que engravidara dezoito vezes, também foi pioneira, em 1915, ao apregoar o controle da natalidade, o estabelecimento de medidas contraceptivas e o planejamento, o que resulta em enorme escândalo na sociedade da época, sendo acusada de divulgar ideias obscenas. Sanger organizaria a primeira conferência mundial sobre população e

planejamento familiar, em 1927, dedicando sua vida à causa da liberdade sexual e reprodutiva das mulheres (ALVES; CORRÊA, 2003).

As mulheres, notadamente nos países capitalistas desenvolvidos, se inserem em um contexto de inclusão no mercado de trabalho, após a Segunda Guerra, elucidam Alves e Corrêa (2003), no período caracterizado como a era de ouro do capitalismo, ao tempo em que se realizam colóquios internacionais sobre saúde e sexualidade da mulher. Em 1975, realiza-se o Primeiro Encontro Internacional de Saúde da Mulher em Roma, mesmo ano em que a Organização das Nações Unidas inaugura o Ano Internacional da Mulher e que se realiza a Conferência da Mulher, na cidade do México, seguidas das Conferências de Copenhague, em 1980, e de Nairóbi, em 1985, importantes espaços para debates e compartilhamento de experiências e demandas femininas.

De destaque, ademais, a discrepância entre a evolução de direitos das mulheres em países ricos, de tradição liberal, e países pobres, de tradição conservadora, o que não impediria às feministas identificarem problemas estruturais em comum, como imposição de tradições religiosas e desigualdade de poder relacionada aos sistemas sexo e gênero. Chegou-se, assim, ao consenso, no Terceiro Encontro Internacional de Saúde da Mulher, realizado em Amsterdã, em 1984, sobre a defesa de direitos reprodutivos das mulheres, o que se insere numa agenda de reivindicações mais ampla no campo da sexualidade. Ressaltam os autores que o conservadorismo moral em termos de planejamento familiar e sexualidade está em tensão permanente com ativistas que lutam por direitos das mulheres. Para Alves e Corrêa (2003, p. 154), “contudo, as conquistas do Cairo ainda têm um longo caminho para se tornarem realidade e estão sob ameaça, devido ao crescimento do conservadorismo moral e do fundamentalismo religioso. Do ponto de vista político, a hora é de fincar trincheiras para garantir os direitos sexuais reprodutivos”

Quanto às lutas feministas no Brasil, Alves e Corrêa (2003) esclarecem que mulheres do quilate de Nísia Floresta, ao longo do século XIX e início do século XX, lutaram pelo acesso à educação e direito ao voto. Os anos 1970, porém, significam a recrudescência de uma nova onda feminista, no contexto da ditadura militar, no primeiro momento, com uma pauta mais ampla em termos de reestabelecimento da democracia e maior igualdade social; posteriormente, nos anos 1980, a sexualidade volta à cena por conta da queda da taxa de natalidade no país, o que levaria ao acirramento de tensão entre grupos morais pró-natalistas, sob influência da Igreja Católica, e feministas favoráveis à autodeterminação sexual e reprodutiva de mulheres.

A estratégia de grupos defensores de direitos das mulheres foi inserir na pauta de mobilização pública e política de saúde da mulher o resgate ao lema “nosso corpo nos pertence”,

o que inclui agenda extensa voltada à integridade e à liberdade sexual de mulheres, que perpassa o acesso à contracepção e à assistência médica e social integral pré e pós-natalina. O Congresso Nacional aprovaria, em 1996, a Lei do Planejamento Familiar no Brasil (Lei nº 9263/96), que regularia o exercício de fecundidade, como a possibilidade de esterilização cirúrgica voluntária para maiores de 25 anos ou a existência de dois filhos, regulando-se, posteriormente, a possibilidade de aborto, na rede pública de saúde, em caso de estupro ou risco de vida à mulher, explicam Alves e Corrêa (2003).

4.1.3. “QUEM AMA, NÃO MATA”: VIOLÊNCIA SEM FIM, ATÉ QUANDO?

A despeito da intensa mobilização de grupos favoráveis aos direitos das mulheres nos últimos anos, a realidade brasileira permanece permeada de violências praticadas contra as mulheres, incluindo aquelas de natureza sexual. Blay (2003, p. 87) observa que “agredir, matar, estuprar uma mulher ou uma menina são fatos que têm acontecido ao longo da história (...). A magnitude, porém, varia. É mais frequente em países de uma prevacente cultura masculina, e menor em culturas que buscam soluções igualitárias para as diferenças de gênero”. A autora realiza interessante análise sobre a disparidade que persiste entre a evolução dos regramentos legais para proteção de mulheres, nas últimas décadas, em contraposição à cultura patriarcal misógina brasileira.

De acordo com Blay (2003, p. 87), “entretanto, alterar a lei não modificou o costume de matar a esposa ou companheira”. Para tanto, a autora revisita alguns dos principais acontecimentos sociais e históricos da realidade nacional ao longo do XX, para demonstrar conquistas e retrocessos. A industrialização e a urbanização alteram o ritmo social, e as mulheres deixam gradativamente as casas para ocupar as ruas, estudar, trabalhar. Valores tirânicos masculinos passam a ser questionados, em decorrência de uma maior escolaridade e aquisição de bagagem cultural por parte de mulheres, como a infidelidade, a brutalidade, o abandono. Entendia-se que o trabalho feminino fora de casa estaria desagregando as famílias, o que levaria à inclusão, no Código Civil de 1916, da obrigatoriedade de autorização do marido para que a mulher pudesse trabalhar.

Nas décadas de 1920 e 1930, já se apontava o problema de assassinatos de esposas e companheiras por motivo de ciúmes e paixão. O assassinato de Ângela Diniz por Doca Street, em 1976, no entanto, seria um marco histórico na defesa das mulheres, em vista da forte repercussão social suscitada pelo episódio. As mulheres se uniriam, então, sob o lema “quem ama não mata”. Blay (2003, p. 90) elucida que o assassinato fora motivado por retaliação do

marido, inconformado com o desejo da esposa em separar-se dele. Seria um típico crime em defesa da “honra do homem”, crime passional, motivo pelo qual o agressor, seguindo-se os costumes da época, fora inocentado. A tese empregada pelo hábil advogado Evandro Lins e Silva para libertar o seu cliente se baseou em “(...) apresentar os sentimentos de rejeição, paixão, desvario, tudo o que pudesse comover o júri e levá-lo a inocentar o assassino da ‘mulher amada’, cujo maior pecado era *não aceitar tal amor*”.

Grupos ativistas passam a denunciar sucessivas violações de direitos humanos das mulheres, incluindo estupros, violências físicas e psicológicas, agressões no lar. Esses casos se tornam públicos, ao contrário do silêncio que vigorava até então, inclusive, por parte das famílias. Amplia-se a conscientização social sobre o direito das mulheres em não tolerar a agressão de pais, padrastos, maridos, companheiros, dentre outros, levando à criação de delegacias especializadas em defesa da mulher, a partir de 1985. Blay (2003) constata que, de quase 9 mil processos por homicídio e tentativa de homicídios de mulheres na cidade de São Paulo, apenas 14% dos réus foram julgados e condenados. Em sua visão,

Depois de trinta anos de feminismo, que impôs à sociedade o ‘quem ama não mata’ como repulsa ao assassinato justificado pelo ‘matar por amor’ e de consistentes mudanças na posição socioeconômica e nos valores relativos à relação homem x mulher, como explicar que crimes de gênero continuem a ocorrer? Reunindo os vários dados analisados, depreende-se que essa contradição perdura por várias razões, tais como: a persistente cultura de subordinação da mulher ao homem de quem ela é considerada uma inalienável e eterna propriedade; uma recorrente dramatização romântica do amor passional, sobretudo na televisão e no rádio, em que realidade e imaginário se retroalimentam; na facilidade com que os procedimentos judiciais permitem a fuga dos réus; na pouca importância que as instituições do Estado dão à denúncia e ao julgamento dos crimes contra as mulheres e meninas. (BLAY, 2003).

As múltiplas manifestações de violência contra as mulheres no contexto atual têm sido objeto de constantes pesquisas interdisciplinares no meio acadêmico. Silva e Oliveira (2015), nesse sentido, realizaram meta-análise contemplando amostra de 148 artigos, dentre 1058 trabalhos relativos a violência contra a mulher publicados entre 2009 e 2013. Salientam os autores que a violência contra a mulher (também agrupada nas categorias de violência doméstica ou violência de gênero) se relaciona, de forma geral, a qualquer atitude violenta por motivo de gênero, que resulte ou possa resultar em dano físico, sexual, psicológico ou sofrimento à mulher.

Trata-se de problemática comum na realidade brasileira, em que mulheres são agredidas tão-somente por sua condição feminina, normalmente, em seu próprio convívio familiar. A violência praticada pelo marido ou companheiro se constitui, assim, na forma endêmica, o que

decorre de um padrão cultural que aceita, tolera e banaliza a supremacia do homem. Observa-se, assim, que a violência praticada contra a mulher no Brasil se reveste de uma condição relacionada à disparidade de poderes comparativamente aos homens, em que banalizou o uso de atos violentos para resolução de desavenças no dia a dia.

De acordo com Bandeira (2009, p. 406-407), “na sociedade brasileira contemporânea ainda prevalece a equação: presença de relações hierárquicas que se sustentam na negação do outro, associada a relações interpessoais de ‘honra e vergonha masculina’, que revelam a assimetria dos pares, herança das sociedades mediterrâneas colonizadoras. Essa equação é impulsionadora de relações interpessoais violentas”. Para ela, a categoria violência contra a mulher requer que seja compreendida enquanto “um instrumento de controle viril sobre os corpos femininos, que abriga um repertório de práticas diversas em intensidade e extensão” (p. 407), o que compreende múltiplas modalidades de agressões, tais como abusos verbais, físicos e psicológicos, assédio e abuso sexual, estupro, cárcere privado e escravidão, incesto, imposição da heterossexualidade, mutilações, assassinatos, além de violências sutis, como chantagens e constrangimentos emocionais, as quais se manifestam na tradição cultural do homem latino em julgar-se proprietário da mulher.

A violência viril, assim, dentro desse padrão social, relaciona-se à inconformidade com a mulher que não reage conforme o legado social que dela se espera, o que “legitima” o emprego da agressão, assim como ao processo de socialização violenta de homens, alicerçada no machismo e no sexismo. Para Bandeira (2009, p. 430), “faz-se necessário questionar os controles masculinos, institucionais e jurídicos sobre as práticas sexuais femininas consideradas ‘à margem’ (estigmatizantes) em relação à definição da norma heterossexual no domínio das sexualidades e das convivências intersubjetivas entre mulheres e homens (...)”.

A agressão se reveste, por isso, de estigma social negativo, o que resulta à vítima, não raro, vergonha e medo em expor sua condição, levando-as ao silêncio, o que confere um aspecto por assim dizer invisível quanto ao real tamanho do problema. Dentre as consequências deletérias citadas por Silva e Oliveira (2015), estão as lesões físicas e psicológicas, as quais tendem a se repetir, tornando-se progressivamente mais graves, incluindo depressão, tentativas de suicídio e gravidez indesejada. Meneghel e Hirakata (2011) asseveram que mais de metade dos homicídios de mulheres se relaciona ao feminicídio, que é a morte resultante da desigualdade de gênero pelo exercício de poder do homem sobre a mulher, tratando-se de uma condição comum em países latino-americanos, sugerem Margarites, Meneghel e Ceccon (2017). Em síntese, pode-se apontar que

As representações sociais sobre a violência de gênero das e dos participantes deste estudo estão configuradas a partir de um sistema representacional, sendo que as relações de poder entre o homem e a mulher aparecem como princípios organizadores da violência de gênero, destacando o homem como machista, provedor e com inserção no espaço público e a mulher como cuidadora, frágil e subalterna, o que corrobora os achados em outros estudos. (RODRIGUES et al., 2016, p. 9)

Dessa forma, Silva, Coelho e Caponi (2007) e Kind et al. (2013) observam que a subnotificação e a invisibilidade de atos hostis perpetrados contra as mulheres têm sido a regra. Estudo conduzido por Moura et al. (2013) evidencia que mais de 50% das mulheres agredidas em uma comunidade na cidade do Rio de Janeiro não registraram boletim de ocorrência e quase 70% das agressões ocorreram em âmbito doméstico. Dentre as agressões, 66,3% é descrita como física; 23,6%, psicológica; e apenas 2,2%, sexual. De acordo com os autores, “os índices de violência psicológica e sexual foram pequenos, pois aquelas que vivenciaram esses tipos de violência não denunciaram nas delegacias” (p. 635), o que traz à tona um problema ainda maior, que diz respeito à violência sexual, de estigma social ainda mais perverso do que a mera agressão física.

De fato, Lambronici, Fegadoli e Correa (2010, p. 405) esclarecem que tal agressão “(...) leva os corpos violentados sexualmente a apresentarem maior probabilidade de sofrerem depressão, de desenvolverem isolamento social, transtornos pós-traumáticos e tentativas de suicídio”. Estudo conduzido por Soares et al. (2014, p. 161-162) constatou, ademais, que “(...) mulheres vítimas de violência doméstica possuem certo grau de dependência seja financeira, emocional ou psicológica; a excessiva submissão para com seus companheiros ainda é presente, porém não conseguem explicar o porquê de tanta dependência, é visível também nessas mulheres a vergonha em relatar os abusos e as violências sofridas”. Silva et al. (2013), a respeito do problema da subnotificação de violência contra a mulher, apontam que, além do estigma negativo, há uma falta de credibilidade quanto aos serviços de assistência pública, o que faz com que o problema seja preferencialmente resolvido em âmbito privado, por familiares e amigos.

Grossi et al. (2012) apontam que, segundo estimativas, a cada 15 segundos uma mulher é violentada no Brasil, e mais de dois milhões de mulheres são agredidas por homens anualmente, o que representa o cenário alarmante relacionado à desigualdade de gênero. Os autores evidenciam o chamado Índice de Desenvolvimento de Gênero, indicador adotado, desde 1995, pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, para avaliar as diferenças de desenvolvimento humano entre homens e mulheres, indica que o Brasil ocupa a posição de número 80, em um *ranking* de 146 países, atrás de nações como Líbano, Líbia e Kuwait. No

Congresso Nacional, as mulheres possuem menos de 10% dos assentos, refletindo a baixa participação feminina nos mais importantes debates públicos e políticos.

Bernardino et al. (2016) constataram que 93% das agressões de mulheres são praticadas por homens. Para Labronici (2012, p. 631), a partir de resultados de sua pesquisa, “(...) foi possível perceber e compreender que a violência sofrida pelas mulheres em suas múltiplas formas de expressão, fizeram de sua existência uma *via crucis* de sofrimento, em função da relação de sujeição, de dominação absoluta que desencadeou a desestruturação da própria vida e da família”. As pesquisas, como um todo, assim evidenciam um abismo cultural, econômico, político e social entre homens e mulheres na realidade brasileira, que legitima a condição de subalternidade feminina (LABRONICI; FEGADOLI; MOURA, NETTO, SOUZA, 2012; LEITES; MENEGHEL; HIRAKATA, 2014; PIOSIADLO; FONSECA; GESSNER, 2014; BERNARDINO et al., 2016).

4.1.4. O PODER (IN)VISÍVEL DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Em relação especificamente à violência sexual contra as mulheres, Viana e Sousa (2014, p. 157) salientam que se relaciona ao exercício do poder simbólico. “Nessa perspectiva, a mulher é vista como objeto ou símbolo, cuja atribuição, no terreno das trocas simbólicas, é manter o capital simbólico que se concentra em benefício das forças de dominação, a fim de perpetuar o poder dos homens”. Bourdieu (2011) concebe que a visão androcêntrica se legitima e se replica por força de um *habitus* que estrutura o campo social, tomando a masculinidade como o eixo central de poder, assim como o masculino enquanto categoria superior ao feminino. A naturalização do senso comum (*doxa*) em torno da primazia do homem se reveste, portanto, de contornos de violência simbólica contra a mulher. Para o autor, a divisão sexual do trabalho e a própria reprodução biológica e social fundamentam a ordem simbólica, reservando ao homem a melhor parte, cujo padrão estrutural se replica em um esquema de *habitus* que impõe a todos os membros da sociedade (agentes) determinantes e matrizes de percepções favoráveis ao homem em relação à mulher, numa lógica em que o capital cultural se propaga, reproduz e legitima esse estado de ordenação social assimétrico.

Tem-se, assim, para Bourdieu (2011), relações de poder de tal forma condicionadas que as próprias mulheres, na condição de dominadas, incorporam, aceitam, replicam e se submetem à violência simbólica que lhes oprime mediante a aplicação, em toda a realidade, de esquemas de pensamento condicionados a esse padrão simbólico submisso, que se introjeta desde a mais tenra infância. Dessa forma, a cosmologia androcêntrica estrutura a realidade mediante a

divisão permanente entre os opostos “masculino e o feminino” (veja-se, por exemplo, que os substantivos se dividem entre os dois sexos: “o” lápis / “a” cadeira), em que a ordem social se organiza numa lógica de socialização dos corpos tomando as múltiplas divisões entre os sexos como algo “natural” e “inevitável”. Masculino e feminino se incutem em um esquema de dominação simbólica em que o princípio do masculino se converte em estrutura de referência para ordenação do campo social e em torno do qual gravitam os demais elementos do mundo social (androcentrismo). Como ponderam Viana e Sousa (2014, p. 175), “a masculinidade hegemônica embrenha-se nas relações políticas, econômicas e sociais de modo a assegurar os mecanismos de poder e dominação de gênero. Assim, as diferenças determinadas pelo gênero passam a manifestar atribuições de poder entre os grupos e indivíduos, fazendo com que homens e mulheres tenham posições diferentes no campo social”.

O poder simbólico, dessa forma, assume como característica, em Bourdieu (2007), não aquela noção de poder clássica que se assenta em uma lógica explícita de dominação de uma pessoa sobre a outra, ou seja, o poder enquanto a face visível e notória de relações assimétricas entre desiguais; o poder simbólico, de outra forma, opera no plano imaginário da estrutura social e se replica por meio do campo cultural, como língua, arte, escola, religião, o que vai homogeneizar e integrar socialmente os agentes em torno de núcleos identitários comuns. O poder simbólico, portanto, se associa à capacidade dos agentes ou das instituições em influenciar os sistemas de produção simbólica e, dessa forma, ditar tendências ou padrões socialmente aceitos por outros agentes e instituições.

Por operar no plano dos símbolos, reafirma-se, reproduz-se e legitima-se uma realidade de mundo que opera como instrumento de dominação da classe dominante, com a vantagem de que os dominados não percebem e, mais além, concordam com a própria condição que assume a característica de normalidade. A violência simbólica, portanto, se manifesta enquanto uma agressão institucionalizada que perpassa o preconceito, a discriminação, a desqualificação do outro que se infiltra, como avalia Sardenberg (2011), por toda a nossa cultura, o que vai legitimar o emprego de outros tipos de violência. Em relação as mulheres, a autora salienta que

De fato, a violência de gênero se expressa com força nas nossas instituições sociais (falamos então de violência institucional de gênero) e, de maneira mais sutil, embora não menos constrangedora, na nossa via cultural, nos atacando (ou ao mesmo nos bombardeando) por todos os lados, sem que tenhamos consciência disso. Diariamente, ouvimos piadinhas, canções, poemas, ou vemo-nos diante de contos, novelas, comerciais, anúncios, ou mesmo livros didáticos (ditos científicos!), de toda uma produção cultural que dissemina imagens e representações degradantes, ou que, de uma forma ou de outra, nos diminuem enquanto mulheres. Essas imagens acabam sendo interiorizadas por nós (até

mesmo as feministas “de carteirinha”), muitas vezes sem que nos demos conta disso. Elas contribuem sobremaneira na construção de nossas identidades/subjetividades, diminuindo, inclusive, nossa auto-estima. Isso tudo se constitui no que chamamos de violência simbólica de gênero, uma forma de violência que é, indubitavelmente, uma das violências de gênero mais difíceis de detectarmos, analisarmos e, por isso mesmo, combatermos. (SARDENBERG, 2011, grifei).

Um exemplo de violência simbólica contra as mulheres enquanto manifestação de poder é dado por Ferrand (1994, p. 363). A autora explica que as mulheres são excluídas de certos cursos superiores de prestígio, atribuídos como próprios de homens, relegando a elas cursos de menor prestígio, o que “pode ser lida como uma manifestação sutil da dominação masculina, através da incorporação de um *habitus* sexuado que se traduz pelo recurso à ‘vocação’, positiva ou negativa”, ou seja, uma pretensa “vocação” intrínseca aos homens é o recurso de dominação empregado para justificar, no sentido de naturalizar, a divisão sexual quando do acesso à educação, reservando-se aos homens os melhores cursos e, por conseguinte, no próximo passo, os melhores empregos.

Essa violência simbólica, para Ferrand (1994), se traduz em moças que auto renunciam à possibilidade de seguir essa ou aquela carreira, tipificada como masculina, “(...) pelo receio antecipado das dificuldades que poderiam encontrar em três níveis: escolar (escola pseudo-mista), profissional (rigidez do mercado de trabalho) e familiar (dificuldade em conciliar atividade profissional e encargos de família” (p. 363). Mais além, a autora considera que, mesmo que a moça vença essas barreiras, haverá a necessidade, durante o curso, em mostrar competência superior a dos rapazes e, quando ingressar no mercado de trabalho, terá que demonstrar-se acima da média, o que, de qualquer forma, não a livrará do estigma negativo de ser mulher. O poder simbólico, portanto, legitima socialmente a condição subalterna da mulher, manifestando-se, por conseguinte, na condição de uma violência.

Viana e Sousa (2014) recordam, ademais, a partir de Bourdieu em interface com o pensamento das feministas Heleieth Saffioti e Simone de Beauvoir, que os seres humanos nascem macho e fêmea (sexos biológicos), entretanto, no decorrer do processo de socialização, tornam-se homem e mulher, do que se tem que as condicionantes estruturais atuam para reforçar os padrões de socialização calcados na violência e no comportamento agressivo como integrantes da masculinidade. Por esse motivo, a violência sexual se impõe como demonstração de poder do homem, que domina a mulher mediante a subjugação de seu corpo, numa representação simbólica que se vale da força física para legitimar concepções patriarcais, ou seja, revela-se o “(...) poder hipnótico da dominação masculina que se impõe através da

violência simbólica” (p. 175). Fonseca (1999) analisa que o devotamento ao “destino natural” preconizado por Bourdieu institui, nos jogos sociais, uma condição de tal forma condicionada, que se observa “(...) a disposição do herdeiro (homem) em aceitar sua herança e sua nobreza, e igual disposição da des-herdada [mulher] em aceita sua natureza de excluída e ‘viscosa” (p. 212). Do que se tem, ademais, um certo conjunto de “‘obrigações’ do dominante, no sentido da honra, circunscrevendo-o a um jogo de disputas pelo poder e pela virilidade, enfim, pelo que é considerado honroso” (p. 213).

De acordo com Bourdieu (2011), a interiorização de estruturas sociais alicerçadas simbolicamente na dominação masculina e no desfavorecimento feminino, por meio do *habitus*, naturaliza-se no campo social de tal forma que os próprios dominados, no caso, as mulheres, contribuem para a sua própria dominação, do que se tem que a violência simbólica se assenta numa relação muito particular de dominação implícita em que o dominado não se dá conta da coercitividade que lhe impõe o poder subjogador. As violências de gênero e a violência sexual, assim, podem ser traduzidas como decorrentes de uma relação social normalizada entre desiguais, que impõe um fardo pesado sobre as mulheres que não se enxergam na condição de dominadas, do que se tem a força da violência simbólica em legitimar, tanto perante o dominador quanto o dominado, os “deveres sociais” de homens e mulheres e a condição dessas últimas como o polo passivo da submissão e da agressão.

4.2. “DEUS FEZ PRIMEIRO O HOMEM, A MULHER NASCEU DEPOIS, POR ISSO É QUE A MULHER TRABALHA SEMPRE PELOS DOIS”: A RELAÇÃO DAS MULHERES COM O TRABALHO

*Nasci lá na Bahia
De Mucama com feitor
Meu pai dormia em cama
Minha mãe no pisador
Meu pai só dizia assim, “venha”
Minha mãe dizia “sim”, sem falar
Mulher que fala muito perde logo seu amor
Deus fez primeiro o homem
A mulher nasceu depois
Por isso é que a mulher
Trabalha sempre pelos dois*

Homem acaba de chegar, tá com fome
A mulher tem que olhar pelo homem
E é deitada, em pé, mulher tem é que trabalhar
 (Carlos Lyra e Vinícius de Moraes
Maria Moita, 1963)

4.2.1. A NOÇÃO DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES

As fronteiras entre a compreensão que se tem dos papéis sociais de homens e mulheres pressupõe assumir uma multiplicidade de possibilidade e configurações que extrapolam a dualidade calcada na noção biológica de sexo enquanto a oposição entre masculino e feminino. É da lavra de Beauvoir (2009), nos anos 1950, a primazia de apregoar que não se nasce mulher, se torna mulher, visto que a feminização (assim como a masculinização) se trataria de uma construção/criação social, o que contraria o primado clássico alicerçado na suposição biológica de gênero como algo natural e puramente biológico, em decorrência da diferenciação anatômica entre homens e mulheres. A esse respeito, Souza et al. (2012, p. 203) entendem que “masculino não significa homem como também feminino não é sinônimo de mulher, e vice-versa. Ambos, masculino e feminino, são produtos socialmente construídos, transcendendo o sexo biológico, não tendo relação direta com o mesmo”. As orientações sexuais e a realidade sociocultural, dessa forma, são muito mais complexas do que a visão sexual binária determinista²⁷ típica do feminismo liberal anglo-saxão, na condição de *mainstream* do campo de militância feminista (CALÁS; SMIRCICH, 1999; CAPELLE et al., 2007).

A explicação de Yannoulas (2011) é didática para o entendimento da construção discursiva da imagem dual do feminino em oposição ao masculino no campo social e do trabalho. Em primeiro lugar, quando da formação dos estados nacionais latino-americanos, no século XIX, atribui-se à mulher a educação fundamental e a reprodução dos fundamentos da identidade nacional às novas gerações, resultando, assim, na feminização do magistério. Ademais, estabelece-se, na sociedade ocidental, uma diferenciação nas identidades para o coletivo de homens e o das mulheres. “A construção discursiva dessas identidades sexuadas permitiu, em um contexto de igualdade formal [no âmbito da “igualdade” preconizada pelas

²⁷Um caso interessante sobre essa assertiva decorre de uma conversa que tive recentemente com uma mulher bancária, de orientação sexual lésbica, cuja companheira, também bancária, está finalizando os procedimentos para mudança do sexo biológico (processo de transgenia), visto tratar-se de um homem em sentido fisiológico. Ambas se identificam como mulheres, enquanto gênero, mas que se atraem sexualmente por outras mulheres, motivo pelo qual se auto definem como um casal de lésbicas.

revoluções burguesas], discriminar os seres humanos em virtude do sexo” (p. 275), alicerçando-se no argumento ecológico (às mulheres cabe a função reprodutiva e doméstica) e essencialista (às mulheres se atribui fraqueza, irracionalidade, dependência, afetividade).

A identidade masculina, por sua vez, associa-se ao argumento político (aos homens cabe a função pública e social) e essencialista (aos homens se atribui força, agressividade, racionalidade, independência), o que vai desencadear, quando da inserção da mulher no mercado de trabalho, uma disparidade calcada na divisão sexual do trabalho fundada em seres antagônicos “por natureza”. Para Yannoulas (2011), “o gênero é o modo como as culturas interpretam e organizam a diferença sexual entre homens e mulheres. Sua principal característica está na mutabilidade, isto é, na possibilidade de mudança da relação entre homens e mulheres através do tempo” (p. 284). Ocorre, entretanto, que os espaços sociais das profissões estão demarcados historicamente por motivo de diferenças de sexo (condição orgânica anatômico-fisiológica), o que resulta em discriminações dicotômicas hierárquicas e estereotipadas.

No âmbito dos estudos organizacionais brasileiros, as pesquisas sobre gênero, diversidade e minorias têm conquistado certo espaço na produção científica, como evidenciam Andrade, Macedo e Oliveira (2014). Os autores ressaltam que os estudos sobre gênero enquanto categoria analítica ganha relevância a partir da década de 1970, no contexto das lutas feministas norte-americanas, com intuito de destacar as discrepâncias e as diferenciações sociais que se estabelecem em torno dos sexos (homem e mulher) e, mais além, propiciar a desconstrução de desigualdades e hierarquias que se estabelecem no âmbito de outras categorias de gênero, mediante a evidenciação de que se trata de um processo de construção social e histórica – ou seja, diferenças não se referem a processos biológicos naturalizados –, motivo pelo qual é possível reconfigurar e alterar os padrões sociais e culturais vigentes. Além de questões afetas às potencialidades femininas nas organizações, há temáticas outras que se inserem nos estudos de gênero e se relacionam a masculinidade, diversidade e minorias, incluindo orientação sexual, raça, classe social, etnia, deficiências físicas, valores religiosos, dentre outras, e as respectivas inter-relações – que são múltiplas – entre si.

Souza, Corvino e Lopes (2013, p. 606), por sua vez, consideram a noção pós-estruturalista de gênero como mais apropriada para o estudo da condição da feminilidade e da masculinidade na sociedade contemporânea, tomando-a como algo que “(...) não é determinado pelo biológico, mas constituído pelas diversas práticas sociais localizadas no espaço e no tempo. (...) Feminino não se refere somente a mulheres nem masculino a homens, pois tanto homens quanto mulheres apresentam elementos e características destes produtos sócio-culturais”.

Gênero, assim, para os autores, é visto como categoria fluída e maleável, artificial e desnaturalizada, e que foge de qualquer concepção fixa ou inata, assumindo diversos esquemas possíveis de gênero para além da concepção dual, de tradição mais próxima à vertente francesa, como enuncia Belle (2001).

De destaque, ainda, para Souza, Corvino e Lopes (2013), a articulação entre o pós-estruturalismo e as teorias pós-coloniais. Estas últimas consideram a necessidade de analisar-se as questões de mulheres e homens sob o prisma da realidade social, histórica e cultural de países não desenvolvidos e em desenvolvimento, como o caso do Brasil. A constatação transcrita a seguir é pertinente para uma compreensão ampliada da concepção de gênero para além do masculino ou do feminino, ou do gênero como um espaço para discussão de assuntos afetos ao universo apenas das mulheres.

Ao tratarmos as relações sociais de sexo apenas como algo binário (homossexual/heterossexual, homem/mulher, masculino/feminino), acabamos reforçando os dispositivos de poder, relacionados à sexualidade (...). A naturalização do modelo binário e identitário é uma estratégia que permite a manutenção de velhas práticas de controle, só que com uma nova roupagem. (...) O binarismo identitário proporciona a divisão sexual do trabalho (...) e produz a sensação de que o poder é algo uniforme e coerente. (...) Em razão disso, estudar gênero e denunciar seus dispositivos de poder envolvidos com a sexualidade não é tarefa secundária, mas sim primordial caso se queira mudar as diversas práticas organizacionais”. (SOUZA; CARRIERI, 2010)

Scott (1995, p. 86), portanto, define gênero a partir de um núcleo que se conecta a duas proposições: “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder”. Os estudos de gênero, portanto, deveriam concentrar-se em romper a “oposição binária” masculino/feminino, na expressão da autora, o que propicia descortinar os fundamentos de legitimação ideológicos subjacentes à crença na desigualdade entre ambos como opostos inconciliáveis, para quem “nós só podemos escrever a história desse processo se reconhecermos que ‘homem’ e ‘mulher’ são, ao mesmo tempo, categorias vazias e transbordantes. Vazias, porque não têm nenhum significado último, transcendente. Transbordantes, porque mesmo quanto parecem estar fixadas, ainda contêm dentro delas definições alternativas, negadas ou suprimidas” (p. 93).

Veja-se, a propósito, que Belle (2001) observa que as pesquisas francesas, de forma oposta às norte-americanas, não consideram as mulheres como uma categoria homogênea que pretende igualar-se ao homem, como se as mulheres fossem “homens frustrados”; a preocupação, para a vertente francófona, não é a igualdade – como se homens e mulheres

fossem iguais, porque não são –, mas propiciar a reflexão sobre uma nova identidade das mulheres nas organizações, partindo-se da realidade em que o poder é majoritariamente exercido por homens.

Acker (2012) elucida que a noção de gênero no contexto das organizações se justifica como meio para compreensão das persistentes iniquidades entre homens e mulheres, notadamente quanto à segregação de empregos e ocupações e a diferença hierárquica entre ambos, a despeito do esforço que se tem feito e de certas conquistas para diminuir as desigualdades nos últimos anos. Em um momento anterior, Acker (2006) enfatiza que muito da desigualdade, em países industriais, é criada no âmbito das próprias organizações e se reproduz na sociedade. Para ela, os processos, as práticas e as ações organizacionais, em regra, resultam em diferenciação de pessoas por motivo de classe, gênero e raça, o que abarcaria a totalidade das organizações, incluindo aquelas que desenvolvem regimes de igualdade favoráveis a determinados grupos sociais.

Na concepção de Acker (1990), as organizações são, por excelência, território do imaginário masculino e viril, o que marginaliza as mulheres e perpetua o *status quo* de segregação por motivo de gênero. A esse respeito, Benschop e Doorewaard (2012) salientam que costumeiramente se apresenta a igualdade de gênero como se fosse uma prática real, o que, em verdade, serve para mascarar processos ideológicos repletos de desigualdade nas práticas organizacionais, da mesma forma que Perrault (2001) conclui que as organizações reproduzem um estereótipo sexista, mostrando-se adequado, em sua visão, interpretar as diferenças entre homens e mulheres como estratégia de controle e exploração.

Frader (2003), dessa forma, considera que os contornos e a composição da classe trabalhadora têm mudado radicalmente, razão pela qual se pode dizer que, ao lado do homem branco e heterossexual do passado, atualmente existe a mulher negra ou parda, cuja sexualidade dos membros – sejam homens ou mulheres – já não se define com clareza, motivo pelo qual faz sentido pensar em gênero como categoria analítica agregadora que, ao reconhecer o diferente e a diferença, se propõe a gerar inclusão, ao invés de segregar ou criar guetos. Cappelle et al. (2007, p. 525), a partir de estudo meta-analítico sobre gênero nas organizações, criticam a polarização entre o masculino e o feminino, recomendando, de outra forma, “(...) que se coloquem mulheres e homens como sujeitos sociais que, conscientemente, são capazes de vivenciar reflexivamente e atuar na construção de uma realidade organizacional (...) [e que] na tentativa de preservar seus espaços, produzem trocas, constroem consensos e disputas próprios da vida organizacional”.

4.2.2. AS MARCAS INVISÍVEIS DO TRABALHO FEMININO

Especificamente em relação à condição laboral e social da mulher brasileira, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2015, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), evidencia que o rendimento médio mensal dos homens trabalhadores acima de 15 anos foi de R\$ 2.058,00, enquanto o das mulheres foi de R\$ 1.567,00, uma diferença remuneratória de R\$ 461,00. Significa, portanto, que, proporcionalmente, as mulheres receberam 76,1% do rendimento dos homens (BRASIL, 2016). Os dados oficiais indicam a desigualdade que prevalece entre homens e mulheres quanto às oportunidades relacionadas à inserção no mercado de trabalho. De acordo com Blay (2001), historicamente, considera-se a remuneração auferida com o trabalho da mulher fora de casa como um complemento ao salário masculino, o que ajuda a compreender os motivos da disparidade, notadamente, por conta do acesso de mulheres a empregos com menor remuneração em tempo parcial, explica Bruschini (2000).

Ademais, Betiol e Tonelli (1991, p. 27) observam que há um conjunto de restrições às mulheres em comparação aos homens. As autoras citam as dificuldades em conciliar as questões familiares e os imperativos da organização (dupla demanda). Por exemplo, “viagens e compromissos fora da cidade e fora do horário de trabalho, principalmente se ela for casada e com filhos, é um forte fator impeditivo para ascensão profissional. Acrescente-se que a mulher, habitualmente, não desloca o marido e os filhos em função da demanda da empresa”. Existe, de acordo com as autoras, uma discrepância no quanto se investe no trabalho, em que homens estão livres para dedicação intensa à empresa e, por que não dizer, exclusiva, enquanto as mulheres se dividem entre a empresa e o lar.

Para melhor compreensão quanto ao contexto em que se insere a desigualdade entre homens e mulheres relacionada ao trabalho, a análise social e histórica de Blay (2001) se mostra pertinente e elucidativa. Explica a autora que, entre os séculos XIX e meados do século XX, as condições de trabalho eram precárias e extenuantes, incluindo o emprego de mão de obra infantil e feminina. As lutas operárias se centravam em melhorar as condições laborais, como redução das jornadas e erradicação do trabalho infantil. “As trabalhadoras participavam das lutas gerais, mas, quando se tratava de igualdade salarial, não eram consideradas. Alegava-se que as demandas das mulheres afetariam a ‘luta geral’, prejudicariam o salário dos homens e, afinal as mulheres apenas ‘completavam’ o salário masculino”, explica Blay (2001, p. 601, grifei). O movimento operário europeu e norte-americano se intensificava, principalmente nos setores de mineração, tecelagem e vestuário, e crises entre patrões e empregados se tornam

constantes. Funda-se, em 1903, a *Women's Trade Union League*, com intuito de organizar a luta por direitos das trabalhadoras assalariadas. No último domingo de fevereiro de 1908, houve uma manifestação de mulheres socialistas norte-americanas, para reivindicar direito ao voto e melhores condições de trabalho, ao que se chamou Dia da Mulher.

Blay (2001) pondera que, naquele início de século XX, o movimento trabalhador era liderado no setor de confecções e vestuário por judeus recém-imigrados da Europa, com experiência política sindical adquirida anteriormente na União Geral dos Trabalhadores Judeus da Rússia e da Polônia. A autora feminista explica que “para desmobilizar o apelo das organizações e controlar a permanência dos trabalhadores/as, muitas fábricas trancavam as portas dos estabelecimentos durante o expediente, cobriam os relógios e controlavam a ida aos banheiros” (p. 603). A tensão aumentava. A *Triangle Shirtwaist Company*, então, com intuito de reduzir as pressões, cria um sindicato interno, ao tempo em que trabalhadoras inconformadas com as condições de trabalho e de salário são demitidas em uma outra fábrica.

Com o apoio da *United Hebrew Trade* e da *International Ladies' Garment Workers' Union – ILGWU*, em 22 de novembro de 1909, decide-se por uma greve geral, com adesão de aproximadamente 15 mil trabalhadores do setor de vestuário (em sua maioria, mulheres), ocasionando o fechamento de mais de 500 fábricas. A greve se alongaria por treze semanas, com a conquista de alguns direitos. Nas fábricas pequenas e médias, porém, as condições permaneciam dramáticas: “portas fechadas durante o expediente, relógios cobertos, controle total, baixíssimos salários, longas jornadas de trabalho”, explica Blay (2001, p. 604). 25 de março de 1911, sábado, 5 da tarde. Um incêndio devasta a *Triangle Shirtwaist Company*. As labaredas se alastram com facilidade por chão e divisórias de parede, além de grande quantidade de tecidos. Conta-se que algumas portas estavam fechadas. Dentre os 600 trabalhadores da fábrica, a maioria era formada por moças jovens, imigrantes judias e italianas de 13 a 23 anos. Morreram 146 pessoas, das quais 125 mulheres e 21 homens. A autora conta que

Atualmente no local onde se deu o incêndio foi construída a Universidade de Nova Iorque. Uma placa, lembrando o terrível episódio, foi lá colocada:

‘Neste lugar, em 25 de março de 1911, 146 trabalhadores perderam suas vidas no incêndio da Companhia de Blusas Triangle. Deste martírio resultaram novos conceitos de responsabilidade social e legislação do trabalho que ajudaram a tornar as condições de trabalho as melhores do mundo (ILGWU)’. (BLAY, 2001, p. 604)

Em 8 de março de 1917, trabalhadoras russas do setor têxtil entram em greve, com o apoio dos metalúrgicos. “Para Trotski esta teria sido uma greve espontânea, não organizada, e

teria sido o primeiro momento da Revolução de Outubro”, elucida Blay (2001, p. 605). Na década de 1960, o 8 de Março se repetiria, ano após ano, como o dia da mulher²⁸. Uma informação interessante trazida por Blay (2001) elucida o porquê de o movimento feminista ter ignorado por mais de 40 anos temas relativos ao corpo e à sexualidade da mulher. Ao visitar Lenin no *Kremlin*, em 1920, a liderança feminista Clara Zetkin ouvira do líder soviético a necessidade de agitar mulheres e jovens, concitando-as a discutir exclusivamente problemas políticos, visto que se tratava de perda de tempo digressões sobre casamento e sexo. O seu foco era a política de massas, não o direito das mulheres, motivo pelo qual essa ideologia perpassa o movimento feminista até os anos 1960, deixando-se de lado a pauta de reivindicações específicas do mundo das mulheres em favor de questões mais amplas.

Quanto à realidade brasileira, Blay (2001) destaca que, em 1901, operárias e crianças constituíam quase 73% da mão de obra têxtil, com jornada de trabalho de 12 a 14 horas diárias, ao que se somava o serviço extra como costureira, em casa, para complementar a renda. A exploração sexual era prática comum, e muitas se sujeitavam ao assédio com receio de despedimento. “Entre as militantes das classes mais altas, a desqualificação do operariado feminino não era muito diferente: partilhavam a imagem generalizada de que as operárias eram mulheres ignorantes e incapazes de produzir alguma forma de manifestação cultural”, conta Blay (2001, p. 606) a respeito do baixo prestígio social desfrutado pelas trabalhadoras brasileiras à época.

A desigualdade entre homens e mulheres em relação ao trabalho, assim, apresenta-se como característica cultural marcante que ecoa nos dias de hoje. Hirata e Maruani (2003) ressaltam que o mercado de trabalho tem incorporado paulatinamente mais mulheres, o que não significa que essas mudanças se constituam em rupturas a uma ordem tradicional. À desigualdade faz-se acompanhar, assim, de mulheres em trabalhos mais precários do que os homens. Houve avanços em termos de autonomia e liberdade decorrentes da renda própria; por outro lado, o recuo se traduz em subemprego, desemprego e subqualificação. É correto afirmar-se, de acordo com os autores, que perdura uma hierarquia entre homens e mulheres, a qual confere um *status* de superioridade aos primeiros, em decorrência principalmente de uma divisão sexual de tarefas que sobrecarrega a mulher, obrigando-a a conciliar vida doméstica e vida profissional. Significa, portanto, que as fronteiras se têm deslocado no sentido de incorporar a mulher à vida pública, sem, contudo, superar as desigualdades e as diferenciações nos papéis sociais de ordem de gênero, visto que persiste no imaginário a desvalorização da

²⁸Em 1975, comemorou-se oficialmente o Ano Internacional da Mulher; dois anos depois, em 1977, a Organização das Nações Unidas reconheceria o 8 de Março como o Dia Internacional da Mulher.

mulher enquanto trabalhadora, desvalorização essa que abarca tanto o trabalho remunerado quanto o trabalho doméstico.

Abramo (2007) argumenta que, na atualidade, a mulher deixa o reduto doméstico em que esteve confinada ao longo de gerações para aventurar-se no mercado de trabalho, porém, é preciso compreender que a força de trabalho feminina assume, no imaginário social, a condição de “secundária”, em que a renda auferida por ela contribui para melhorar as condições de vida da família em complemento aos rendimentos do marido. Assiste-se, assim, como preconizara Hirata e Maruani (2003), ao deslocamento das fronteiras da desigualdade, em que se reconstrói as imagens e os estereótipos de gênero no mundo do trabalho, em que o *locus* de labor típico da mulher deixa de ser apenas o lar, na condição de esposa e mãe, para personificar o papel de trabalhadora no âmbito da produção mercantil. Abramo (2007, p. 16), então, lança o seguinte questionamento:

Mas que trabalhadora? Ainda não é uma trabalhadora que tem os mesmos direitos e o mesmo estatuto que um trabalhador do sexo masculino. Por isso a qualificação como ‘secundária’ ou ‘incapaz’ de ter um desempenho igual ao dos homens, e cujo trabalho não tem a mesma importância, seja [para] manutenção econômica de si ou de sua família, seja [para] constituição de sua identidade pessoal [ou] reconhecimento social. (ABRAMO, 2007, p. 16)

Abramo (2007) considera que a noção de mulher enquanto força de trabalho secundária estrutura-se a partir de duas noções. A primeira decorre da separação e da hierarquização entre a esfera pública e a produção (espaço masculino) e a esfera privada e a reprodução (espaço feminino), com maior prestígio social do primeiro sobre o segundo; a segunda resulta da concepção de família nuclear tradicional em que o homem é o provedor principal (quando não o único), cabendo à mulher, quando muito, inserir-se na rotina doméstica como provedora financeira complementar. No imaginário social, portanto, o trabalho fora de casa não é o lugar constitutivo da identidade da mulher e, no imaginário empresarial, mulheres são mais compromissadas com a família do que com o trabalho e estão menos disponíveis para horas extras, viagens, trabalho noturno ou em fim de semana, o que justifica excluí-las de níveis superiores na hierarquia da organização.

Continuando esse raciocínio, Hirata e Kergoat (2007, p. 599) elucidam que “a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator primário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente”. Aos homens, perante essa divisão, compete a esfera produtiva e as funções com maior valor social, a exemplo de cargos políticos,

militares, religiosos; às mulheres, por sua vez, compete a esfera reprodutiva. Essa lógica se organiza segundo o princípio da separação (há trabalho de homens e outros de mulheres) e o princípio hierárquico (o trabalho do homem tem mais valor do que o da mulher), que se legitima ideologicamente a partir do primado naturalista, que rebaixa o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais ao destino natural da espécie. A grande questão é que as situações sociais estão em permanente mudança e se mostra inegável que a condição feminina melhorou, no entanto, a distância entre homens e mulheres permanece abismal. Significa, em suma, que tudo muda (do ponto de vista social), mas nada muda (do ponto de vista da distância entre os sexos), o que se explica em função da incrível plasticidade que tem a divisão sexual do trabalho.

A tese de Hirata e Kergoat (2007) é que, em países desenvolvidos – e mesmo naqueles em via de desenvolvimento, como o caso do Brasil –, as mulheres têm cada vez mais ocupado posições de destaque e liderança no contexto do trabalho, o que faz com que “terceirizem” o trabalho doméstico que compete a “elas”, o que, para tanto, ocorre mediante a contratação de outras mulheres em situação precária para o cuidado das crianças, dos idosos ou dos afazeres da casa. A novidade é que se tem estabelecido relações sociais inéditas entre as mulheres, que é uma relação de classe entre as mulheres empregadoras e a nova classe de mulheres servis.

Assiste-se, então, a uma concorrência entre as mulheres do degrau superior, da mesma forma que aquelas que estão na base da pirâmide hierárquica social feminina disputam entre si os empregos precários na casa de outras pessoas. Para Hirata e Kergoat (2007), esse movimento serve para pacificar a relação entre mulheres trabalhadoras e as exigências das empresas, que requerem da empregada um envolvimento pessoal intenso na dinâmica laboral de produção, além de atenuar os conflitos entre casais. De toda sorte, para elas, a segregação de gênero persiste, pois à mulher cabe, mesmo que na condição de “gestora”, a responsabilidade pelos assuntos afetos ao lar.

As razões dessa permanência da atribuição do trabalho doméstico às mulheres, mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo a que se assiste hoje, continua sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo/gênero. E o que é mais espantoso é a maneira como as mulheres, mesmo plenamente conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho doméstico, inclusive entre as militantes feministas, sindicalistas, políticas, plenamente conscientes dessa desigualdade. Mesmo que exista delegação [do serviço doméstico a uma outra mulher], um de seus limites está na própria estrutura do trabalho doméstico e familiar: a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 607)

Em outra ocasião, Hirata (2009) avalia que a precarização do trabalho, associada à ausência de proteção social e direitos sociais, ao trabalho em tempo parcial e aos níveis baixos de qualificação, tem afetado as mulheres, de forma especial, o que se chama de “divisão sexual da precariedade”. A autora elucida que as mulheres são mais numerosas do que os homens nos trabalhos informal e de tempo parcial, de forma que 83% dos postos de trabalho em tempo parcial, na França, são ocupados por mulheres; os empregos precários, com prazo de duração determinado, também se direcionam majoritariamente a mulheres mais jovens, menos qualificadas e de menor escolaridade; e as mulheres têm pouca representatividade em cargos executivos ou profissões intelectuais superiores, ocupando, em regra, postos de subordinação. Observa-se a mesma exacerbação das desigualdades e dos antagonismos entre homens e mulheres e, agora, também entre mulheres: de um lado, há um polo constituído por mulheres em categorias superiores, que se feminizam, como médicas, advogadas, juízas, arquitetas, jornalistas, professoras; de outro, as mulheres que ocupam profissões de tradição feminina, como agentes de saúde e de educação, serviços domésticos, enfermeiras, professoras primárias.

Curado e Menegon (2009, p. 434), na mesma direção, observam que perdura a ideologia da domesticidade, relacionada à crença cristalizada socialmente de que o trabalho feminino não agrega valor financeiro e ostenta baixo *status* social. “A subordinação da esfera da reprodução à produção ocorre há séculos, e ao atribuir valor desigual à produção e ao mercado de bens e à reprodução da vida, desequilibra as relações entre homens e mulheres”. Dessa forma, embora esteja se assistido, nos últimos 30 anos, a uma maior participação de mulheres no mercado de trabalho, pouco se tem mudado quanto à estrutura calcada na divisão sexual de gêneros. “Um exemplo é a massiva presença de mulheres nos chamados *tradicionalis guetos femininos*, como as áreas de Enfermagem, Nutrição, Assistência Social, Psicologia, Magistério e Secretariado” (p. 431). O imaginário, portanto, reforça formas identitárias tradicionais alicerçadas na feminização das atividades sociais, que são aquelas relacionadas ao cuidado com o outro. De destaque, assim, que a naturalização do trabalho assistencial enquanto extensão da mulher e de sua função reprodutiva, para os autores, relaciona-se à desvalorização, ao caráter não monetário e à baixa profissionalização requerida, que são marcas subalternas e invisíveis associadas ao trabalho feminino.

4.2.3. “QUEM MELHOR DO QUE UMA MULHER PARA SEDUZIR E ENCANTAR O CLIENTE?”: AS MULHERES NO SETOR BANCÁRIO

O setor bancário brasileiro é icônico no que se refere à inserção da mulher no mercado de trabalho. Há uma certa ambiguidade nas relações entre homens e mulheres, como evidencia Segnini (1998a), no entanto, relações essas que se “harmonizam” e guardam coerência enquanto lógica no sistema de produção, para usar a conhecida expressão cunhada por Tragtenberg (1985). O segmento financeiro, visto como um todo, é o *locus* por excelência do sistema capitalista, concentrando a primazia do afluxo de recursos para financiar os empreendimentos de toda a sorte, sejam privados ou públicos, o que perpassa as necessidades de famílias, pequenos estabelecimentos, grandes conglomerados transnacionais e governos.

Trata-se, portanto, de um ambiente de austeridade e sobriedade que personifica um imaginário estereotipado de domínio do “masculino”, em que a produtividade, o lucro, a competição, a agressividade, o destemor, a luta, fazem parte do cotidiano do trabalho. De fato, como evidenciam Bruschini e Puppini (2004,) Lombardi (2006) e Sales et. al. (2013), a organização – enquanto microcosmo representativo do imaginário social – constitui espaço característico de relações assimétricas de poder e dominação em favor do homem, em que se preconiza a virilidade e a dedicação integral à empresa como atributos desejáveis, o que não coaduna com a visão sexista que tradicionalmente reserva à mulher profissões ligadas à educação básica ou ao cuidado do outro, além do trabalho em âmbito doméstico.

No setor financeiro nacional, portanto, tem-se historicamente a figura do homem na condição de grande artífice e cabeça do negócio, o que se evidencia sem muita dificuldade. Veja-se, a esse respeito, que o Banco do Brasil, o conglomerado financeiro mais antigo em atividade no país, fundado em 1808, somente viria a admitir a presença de mulheres na condição de bancárias por ocasião de concurso público realizado em 1969, ou seja, após 151 anos de existência sob a tutela exclusiva de homens. Segnini (1998a) elucida, na mesma direção, que até os anos 1960 não se admitia a inscrição de mulheres em concursos para os bancos públicos, pioneirismo conferido ao então Banco Banespa, que admitiu a participação de mulheres em concurso público, em 1968, para o cargo de auxiliar de escritório.

Finazzi-Santos (2009), por sua vez, entrevistara uma das primeiras mulheres a assumir o posto de gerente geral em uma agência bancária de um estabelecimento bancário privado, o que somente ocorrera nos anos 1980. Dados recentes indicam, ademais, que as mulheres admitidas pelos bancos nos sete primeiros meses de 2017 receberam, em média, 68,8% da remuneração dos homens admitidos no mesmo período (DIEESE, 2017). Conclui-se, portanto,

que a presença feminina, além de relativamente recente, se dá em um setor de forte inflexão masculina enquanto valor cultural, o que, por evidente, trará reflexos significativos nas relações de gênero atuais. Veja-se, assim, que

Para as mulheres, trabalhar em um banco se torna um desafio a mais do que teriam em outro tipo de organização, pois requerem dos funcionários um perfil mais técnico e mais agressivo no sentido de impor suas opiniões em mesas de negociação, características atribuídas ao homem. Em alguns tipos de instituições, como hospitais, as mulheres não sentem que o preconceito é tão grande contra elas, mas em uma organização financeira, historicamente mais dominada por homens, a situação é diferente. Lá elas precisam provar que são melhores que seus colegas do sexo masculino para poderem alçar as mesmas posições e o mesmo respeito que eles alcançam” (AGUIAR, 2007, p. 118, grifei).

Por outro lado, em poucas décadas, as admissões de mulheres superam as de homens, as quais passaram a ocupar 53% das vagas surgidas no setor em 2010 (DIEESE, 2011), propensão apontada por Segnini (1998a) ainda nos anos 1990, em que os números já evidenciavam uma tendência à equiparação, em termos de quantidade de postos de trabalho, entre homens e mulheres. Em 2012, o setor contava com 48,7% de mulheres, visto que, em bancos públicos (empresas públicas e sociedade de economia mista), há predominância de homens, entre 55% e 59% dos quadros, enquanto em bancos privados (sociedades anônimas abertas e fechadas), a tendência se reverte, com uma maioria de mulheres, as quais ocupam, respectivamente, 52% e 55% dos quadros (DIEESE, 2013). Há uma tendência de bancos privados realizarem contratações de mulheres para os postos nas agências, no “chão de fábrica”, o que explica uma maior presença feminina, enquanto nos bancos públicos a admissão é realizada por meio de concurso, o que inviabiliza recrutar preferencialmente mulheres para os níveis iniciais.

A diferença salarial entre homens e mulheres, entretanto, é maior em bancos privados do que em públicos, visto que perdura um abismo em termos de presença feminina em posições hierárquicas de topo, cuja presença de homens é amplamente majoritária. No mesmo estudo do Dieese, aponta-se que as mulheres ocupam apenas 20,3% dos cargos de direção, com média salarial de R\$ 23.178,17, enquanto a remuneração dos homens é de R\$ 29.894,03, o que representa em torno de 77,5% do salário dos homens. Em cargos mais elementares, como operadores de *telemarketing* e telefonistas, além de auxiliares de escritório e assistentes administrativos, o predomínio é amplamente de mulheres, com participação superior a 60%. Nos níveis de supervisão e gerência, há relativa igualdade em termos de participação de homens e mulheres, entretanto, os salários médios dos homens permanece superior ao das mulheres.

Segnini (1998a) observa que o setor bancário representa uma “ilha” de modernidade no setor produtivo nacional, visto que se trata de um segmento que vem se atualizando com tecnologia de ponta desde os anos 1970, de forma que a automação se torna estratégia mercadológica dos bancos, o que se soma à alta escolaridade do trabalhador bancário, muito acima da média nacional. Nesse contexto de reorganização do trabalho, a autora observa que começaram a se acumular evidências de um movimento de feminização nos bancos, o que se mostra como algo ambíguo, pois, ao tempo que o acesso ao trabalho representa uma conquista social da mulher, por outro lado, trata-se de estratégia empresarial com intuito de aumentar a produtividade e reduzir custos. Com a inserção das mulheres no setor, a partir dos anos 1960, observa-se uma nítida segregação no “lugar” de homens e mulheres, em que os primeiros passam a ocupar os postos de destaque na hierarquia, de tal modo que o *métier* bancário se delimita como masculino por excelência, cabendo às mulheres os postos subalternos e menos qualificados. O estigma social negativo contra a presença da mulher no setor bancário brasileiro historicamente é forte.

Segnini (1998a) mostra, por exemplo, enxerto de matéria publicada no informativo do sindicato, de 1971, em que o Banco Banespa firmara compromisso no sentido de não mais demitir as moças que se casavam ou engravidavam. Aguiar (2007) evidencia, inclusive, que a maternidade ou a possibilidade de gravidez perdura como um dos principais fatores de discriminação contra mulheres no setor de bancos. O lugar da mulher é em casa cuidando da família; o papel de provedor cabe ao homem, eis o imaginário social – e organizacional – da época (o que também pode constatar-se hoje em dia sem muita dificuldade). Em outro momento, por ocasião do Dia Internacional da Mulher de 1988, um alto executivo do Banco do Brasil, que ingressara na empresa quando do processo de inserção de mulheres no setor, nos anos 1960, assim se manifesta sobre sua percepção daquele momento histórico. Suas palavras são elucidativas sobre o ambiente masculino e viril característico do setor bancário, que se forma enquanto instituição social sob a lógica de uma confraria de homens.

Sempre tive preocupação com o aspecto social e político da participação da mulher. Quando o Governo, através de legislação específica²⁹, removeu todos os óbices ao ingresso da mulher nas empresas por ele controladas, lembro-me de ter havido, na agência do interior em que trabalhava, reunião para tratar de assuntos gerais de interesse do Banco, oportunidade em que alguém se manifestou, muito preocupado, prevendo uma catástrofe iminente com o ingresso da mulher no Banco do Brasil. Não sei porque me permitiram falar, pois além de novo de Banco, nenhuma expressão tinha naquela reunião. Analisei, então, o ingresso da mulher em nossa Empresa e admiti que seria uma forma de enriquecer a

²⁹Trata-se da Lei nº 5473, de 1968, ocasião em que se proibiu a discriminação por motivo de sexo em concursos públicos para provimento de vagas em empresas estatais.

Instituição e dar-lhe maior flexibilidade. Custava-me aceitar a ausência de mulheres nos quadros do Banco do Brasil, até mesmo ante a constatação de que o mundo não era constituído só de homens. Lembro que o pessoal, realmente, não gostou. (...) Recentemente, em uma palestra para Gerentes do Banco, numa cidade do interior do Estado de São Paulo, comentei que, embora as mulheres representem um peso específico muito grande na nossa força de trabalho, é ainda subaproveitado. (...) Entendia indispensável que os homens abrissem espaço para a ascensão profissional da mulher. Naturalmente que os gerentes ficaram preocupados em saber onde eu queria chegar com esta história". (MANDARINO, 1988, p. 5-7, grifei)

Deve-se compreender a inserção da mulher no serviço bancário, no primeiro momento, de acordo com Segnini (1998a), como uma oportunidade empresarial para empregar mão-de-obra barata em postos operacionais, como operadoras de máquinas registradoras, datilógrafas, serviços de limpeza, recepção e telefonia, reservando-se aos homens as funções de maior importância. Conforme o processo de informatização se intensifica, elas passam a desempenhar tarefas mecânicas e operacionais de suporte e retaguarda ao serviço bancário propriamente dito (atividade-fim). Gradativamente, conforme o setor bancário automatiza os serviços de suporte e de atendimento aos clientes, por meio de terminais eletrônicos, inicia-se uma fase marcada pela estratégia de “venda de produtos”, no final dos anos 1980, e que perduraria, desde então, o que passa a requerer qualidade no atendimento e um processo de convencimento do cliente-consumidor, ocasião em que mulheres gradativamente começam a ocupar funções intermediárias na área de vendas e prestação de serviços bancários.

Inicia-se um movimento no setor no sentido de incorporar mais e mais mulheres em comparação a outros setores econômicos. “Por essa razão, o setor bancário tem sido chamado, em alguns países, de ‘gueto de emprego feminino’ ou ‘gueto rosa’” Segnini (1998a, p. 108), fenômeno observado no Japão, União Europeia, Estados Unidos e Canadá, por exemplo. O mesmo ocorre no Brasil: a categoria bancária se feminiza. O lugar da mulher, entretanto, é o “chão de fábrica”, em serviços de agência em trabalhos de tempo parcial (jornada de 6 horas, funções não comissionadas), enquanto os homens vão ocupar os postos de tempo integral e mais bem remunerados (jornada de 8 horas, funções comissionadas), o que reforça a tese de Abramo (2007) sobre a força de trabalho secundária atribuída à mulher no contexto da composição da renda familiar.

Nesse sentido, é possível apreender, nos relatos referentes às trajetórias pessoais e profissionais, que as mulheres que permanecem no trabalho não-comissionado, que não ascendem na hierarquia da empresa, tendem a ser culpabilizadas individualmente por “não quererem”, “não se interessarem”. A família, a casa, os filhos são funções compreendidas como femininas, que colocam impedimentos sociais para o desenvolvimento profissional no banco. (...) Efetivamente, algumas

mulheres entrevistadas, com filhos, compreendem ser essa forma de inserção no trabalho bancário “conveniente”, visto que lhes possibilita conciliá-lo com as atividades no âmbito privado” (SEGNINI, 1998a, p. 145-146).

Conforme a estratégia de venda de produtos se intensifica no negócio bancário, Segnini (1998a) elucida que as mulheres são demandadas para as funções de chefias intermediárias contudo, sempre sob a subordinação de um homem, considerando uma maior escolaridade de mulheres em relação aos homens, atributo importante para o serviço de consultoria financeira, além de uma característica atribuída às mulheres e com alto grau de importância, como se verá adiante, e que se refere à erotização do corpo da mulher como estratégia de negócio: as representações de estereótipos sexistas associados a atributos e qualidades descritas como femininas, e que seriam mais favoráveis, no imaginário empresarial, à venda de produtos e à maior paciência para atendimento ao público.

Com o acirramento da competição entre os bancos, “qualidade” e “excelência” são os fetiches alusivos a essa nova organização do trabalho, cada vez mais automatizada e focada no atendimento ao cliente. Atributos “ínatos” às mulheres, como boa comunicação, sensibilidade, observação de detalhes, senso de responsabilidade e de iniciativa, expressão fácil de sentimento e emoção, além de facilidade para trabalhar em equipe e interagir, passam a ser vistos como ferramentas poderosas para atrair e conquistar os clientes, resultando, por conseguinte, em mais negócios. As mulheres, de acordo com o imaginário organizacional, levam para o trabalho bancário características desenvolvidas quando no trabalho doméstico, sobretudo, a polivalência na execução de tarefas múltiplas e a alta adaptabilidade/flexibilidade.

Voltando ao início, o setor bancário exprime uma lógica produtiva de harmonias administrativas no que tange à relação entre homens e mulheres, o que pode ser resumido na assertiva aparentemente paradoxal de que tudo muda para manter-se o *status quo*. Andreu e Sorj (2002) elucidam o fenômeno que resulta na rápida incorporação de contingente significativo de mulheres no setor. As autoras explicam que, a partir dos 1990, o setor bancário passa por um processo de contínuas, sucessivas e inacabadas transformações, as reestruturações produtivas, que se caracterizam por uma intensa automação do serviço bancário e realização de serviços *online*, o que resulta no fechamento maciço de postos de trabalho (de 824 mil, em 1989, passa-se a 497 mil, em 1996, redução de 40%), em decorrência de modificações relacionadas à organização do trabalho bancário, em que operações de retaguardas, que absorviam contingente significativo de pessoas, passam a ser processadas por computadores, da mesma forma que o serviço de caixa, processado em guichês, perde a importância em vista da possibilidade de transações eletrônicas. Ademais, outros fatores contribuem para a redução

dos postos de trabalho, como a terceirização intensiva de atividades não financeiras, a evolução das tecnologias de informática, a necessidade de redução de despesas administrativa.

Apregoa-se, a partir de então, explicam Andreu e Sorj (2002), a flexibilização do trabalho, com a ampliação de tarefas realizadas por bancários, políticas de pessoal mais agressivas (introdução de “times” de trabalho, com maior controle individual e coletivo sobre as tarefas), aumentando-se o número de bancários em cargos de gerência, para privilegiar o atendimento mais qualificado aos clientes mais rentáveis, o que tem resultado na maior escolaridade desses trabalhadores. Nesse contexto, então, passa a ocorrer uma forte alteração no perfil de gênero, com uma maior presença de mulheres.

Andreu e Sorj (2002) ressaltam, assim, que essa situação se associa a dois fatores. “Por um lado ressalta-se a qualificação feminina para lidar com o cliente, sua paciência e simpatia, que permitem um melhor atendimento para clientes menos informados e que necessitam uma maior orientação. Por outro lado, no entanto, (...) o cargo de gerência perdeu muita autoridade e poder na estrutura bancária” (p. 64). Significa, portanto, que o estereótipo feminino associado ao cuidado ao outro, que se traduz em atributos associados à feminilidade, como “paciência e simpatia”, se vincula à opção de privilegiar mulheres no atendimento ao cliente, que passa a ser realizados por gerentes. Essas mulheres, todavia, que assumem postos gerenciais, estarão, em regra, subordinadas e sob a tutela de um homem.

Veja-se, por sua vez, que as funções de gerência média e de agência, responsáveis por esses atendimentos, segundo Andreu e Sorj (2002), deixa de ter o *status* e o poder de outros tempos, motivo pelo qual se transfere às mulheres essas funções, ao tempo em que o poder real permanece concentrado em homens que ocupam posições superiores na hierarquia. Interessante observar, de acordo com as autoras, que apenas 35,5% das mulheres de um determinado banco privado eram casadas, enquanto, entre os homens, os casados correspondiam a 44,16%, o que indica, quando da contratação de mulheres, a prioridade por solteiras, do que se infere a presença, no imaginário organizacional, de que mulheres casadas, por conta das atribuições domésticas, vão dedicar-se menos ao trabalho. A escolaridade dessas mulheres é, em média, maior do que a dos homens, o que coaduna com a premissa que postula a necessidade de pessoal mais qualificado para prestação de assessoria aos clientes.

A exigência de maior nível de escolaridade no trabalho bancário tem, provavelmente, enfraquecido a rigidez das normas patriarcais de contratação de pessoal, tão presente em outros setores produtivos. Ao priorizar critérios meritocráticos na contratação de funcionários, as mulheres – que detêm maior nível de escolaridade que os homens no país – têm mais chances de competir no mercado de trabalho bancário” (ANDREJ; SORJ, 2002, p. 69).

Estudo conduzido por Bueno, Rodrigues e Bueno (2016) com mulheres em uma organização financeira evidencia empiricamente as conclusões de Andreu e Sorj (2002). Os autores analisaram as percepções de mulheres sobre as características consideradas mais relevantes para o desempenho de funções gerenciais, com base em dois atributos de feminilidade, quais sejam, sensibilidade e sensualidade. Observou-se que, em decorrência da natureza do serviço prestado, relacionado ao atendimento ao público, atributos considerados “femininos” têm sido valorizados, o que demonstra o interesse do segmento em direcionar cada vez mais as mulheres para tais ocupações (supervisões e gerências intermediárias). Dentre os atributos de “sensibilidade”, destaca-se compreender o outro, ter paciência e ser flexível e, no que se refere à “sensualidade”, os atributos desejados são cativar o outro, marcar posição e ter habilidade em estabelecer relacionamentos duradouras. Dessa forma,

as percepções das gerentes apontam para uma valorização positiva [de sensibilidade e sensualidade]. Ou seja, mesmo sendo um ambiente cuja gestão ainda é vista como de domínio masculino, os resultados mostram que a gerência média é uma posição com características mais próximas do conceito de feminilidade (...) [por conta] de negociação com clientes e também com subordinados (BUENO; RODRIGUES; BUENO, 2016, p. 153).

Chama atenção, quanto à “sensualidade”, que haveria uma preocupação com eventuais excessos, entretanto, essa característica é vista como adequada para estabelecer vínculos e cativar clientes e subordinados. Essa constatação é extremamente importante, pois se trata de um dos fatores primordiais para uma maior inserção de mulheres no serviço bancário nas últimas duas décadas: seduzir o cliente passa a fazer parte da estratégia do negócio, aumenta os resultados e gera lucro. Embora se aponte que sedução é descrita pelas entrevistadas como dissociada de sexualidade³⁰, o que os autores pertinentemente questionam como uma tentativa de suavizar a situação, nota-se que haveria um limite para ascensão profissional dessas mulheres, ou seja, os seus corpos, sua inteligência e astúcia são oportunos para a realização de negócios, contudo, quem traça a estratégia e lhes comandam são os homens. O que se vê, assim, é que machismo e o sexismo tipicamente patriarcais se atualiza aos tempos modernos. O homem manda, e a mulher obedece; o executivo estabelece a estratégia, e a supervisora/gerente de nível médio executa e gera resultados. Como apontam Andrade et al. (2002), a hierarquia sexual no setor bancário é mecanismo de diferenciação e segregação entre homens e mulheres.

³⁰O que considero um equívoco, pois, além de não ser razoável supor que seja possível separar sedução de seu componente intrinsecamente erótico, em minha concepção, trata-se de uma eufemização da realidade por parte das entrevistadas, por conta do estigma social negativo associado à mulher sedutora, vulgarmente descrita, dentre outros adjetivos preconceituosos, como “piranha”, “puta”, “vagabunda”, “perigete”.

Essa constatação é corroborada em pesquisa de Esposito e Fonseca (2002), em que as mulheres tendem a ocupar funções gerenciais, no contexto das reestruturações produtivas no setor, entretanto, os homens permanecem em cargos administrativos mais bem remunerados, de maior poder decisório no âmbito de escalões estratégicos, a quem compete definir as estratégias corporativas, ao passo que às mulheres cabe o papel de executá-las. As autoras observam uma naturalização ideológica³¹ no discurso das bancárias entrevistadas, as quais tendem a considerar como normal a divisão técnica do trabalho, posicionando-se a partir de uma perspectiva cada vez mais individualista e competitiva. Para as autoras, “de acordo com a divisão sexual do trabalho (...) segue a mulher sendo a responsável majoritária pela manutenção do espaço doméstico e do cuidado com os filhos, o que as exclui, sistematicamente, dos postos de trabalho e de cargos de maior nível de responsabilidade e de remuneração” (p. 133).

As mulheres, assim, aparecem – e se reconhecem – como portadoras de características “inatas” que fazem delas o “tipo ideal” para ocupar cargos gerenciais intermediários, motivo pelo qual há um certo conformismo tácito em subordinar-se e deixar-se dominar. “Os dados da pesquisa levantados permitem perceber que, na empresa pesquisada, as mulheres trabalhadoras têm ‘essa coisa de mãe’, conforme palavras de um bancário”, argumentam Esposito e Fonseca (2002, p. 136). A função das mulheres, na nova organização do trabalho bancário, é “arrumar a casa (agências) e ‘encantar’ o cliente”, (...) [a quem cabe] trabalhar apaixonadamente e lidar, simultaneamente, com as emoções de funcionários da equipe e clientes. Quem melhor do que elas para tal modo de trabalhar e para tal estratégia?” (p. 136), questionam ironicamente as autoras. Em suas colocações finais, afirmam, com propriedade, que

Elas [as mulheres], assim, premidas pela multiplicidade de escolhas e de papéis aí implicados, tendem a subjetivar como ‘supermulheres’, fazendo emergir um ideal que se constitui também como um paradoxo. Em tal abordagem, as mulheres encarnariam o trabalhador do século XXI: plugado 24h, desempenhando vários papéis ao mesmo tempo, precarizado, invisibilizado, superexplorado. Encarnariam, ainda, os efeitos das alianças entre capitalismo e patriarcado, eixos estruturantes tanto dos modos de trabalhar como dos modos de subjetivar e existir. (ESPOSITO; FONSECA, 2002, p. 138, grifei).

Segnini (1998b, p. 167), em suma, avalia que a feminilização do trabalho bancário é essencialmente ambígua. Por um lado, o acesso das mulheres ao setor significa oportunidade de ascensão social; por outro, “trata-se de uma das formas de racionalização que objetivam a intensificação da produtividade e a redução de custos”. As evidências apontam para o arrojo e

³¹Lembremos das noções de poder simbólico e violência simbólica de Bourdieu, como visto anteriormente. A dominação se processa de tal forma nas estruturas sociais que a classe dominada não se dá conta e interioriza como “natural” a sua condição.

a agressividade enquanto estratégias empresariais do setor bancário a partir dos anos 1990 (METZNER; MATIAS, 2015), sob o signo do bancário viril, o que se traduz, no entanto, enquanto os aspectos de representações subjetivas, psíquicas e físicas do trabalhador, em um quadro de efeitos colaterais visíveis e amplamente estudados na literatura. Dessa forma, os avanços e os progressos do setor, com as implicações sociais positivas que isso significa, fazem-se acompanhados, igualmente, de sofrimento, violência e assédio moral no que tange às relações de trabalho e às práticas de gestão (SOBOLL, 2006; MENDES, 2007; AGUIAR, 2007; FINAZZI-SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2010; FINAZZI-SANTOS; SILVA; NAVARRO, 2012; MÁXIMO; ARAÚJO; ZAMBRONI-DE-SOUZA, 2014).

Siqueira (2006) elenca, dentre os discursos organizacionais representativos do imaginário social, o discurso do superexecutivo de sucesso, o empregado no topo da pirâmide da empresa que se converte em modelo a ser admirado e padrão a seguido como forma de uma pessoa ser feliz. O corpo feminino, enquanto representação imagética social repleta de erotismo e alçado à condição de objeto de desejo sexual (SIQUEIRA; SIQUEIRA, 2011), numa lógica contemporânea que apregoa o empoderamento da mulher nos espaços organizacionais como mecanismo de ascensão social (OLIVEIRA, 2012) e estratégia de poder (GALVANE; SALVARO; MORAES, 2015) – a mulher como símbolo de beleza, sensualidade, poder, autoconfiança, inteligência, independência e domínio próprio – se converte em fetiche explorado favoravelmente à estratégia do negócio, na visão de Tonini e Sauerbronn (2013, p. 78), “enquanto lócus de potencial competitivo da mulher”.

É a mulher que seduz o homem [na condição símbolo de “pecado” e perdição sexual, como aponta Lemos (2011)] e desperta admiração à outra mulher [na condição de símbolo inspirador de sucesso e ideal de beleza a ser perseguido, como apontam Zorzan e Chagas (2011)] e, nessas condições, aumenta o consumo de produtos e gera lucro. É o imaginário da mulher enquanto executiva de sucesso (embora ela não seja uma “executiva”, em sentido organizacional estrito), mulher essa que apenas ocasionalmente virá a alçar postos de topo na hierarquia organizacional, e que se mostra muito bem-vinda e adaptada ao processo produtivo bancário, motivo pelo qual o setor se converte em “gueto feminino”, mantendo-se, porém, masculino, sexista e preconceituoso.

Significa, assim, que há lugar cativo para as mulheres em bancos, por um motivo que vai além de qualquer discurso de equidade de gênero. Há uma boa dose de pragmatismo nesse processo. Apregoar a diversidade e a inclusão de minorias nas organizações soa mais como discurso de responsabilidade social e cumprimento de obrigações legais e, quando muito, se reveste de algum benefício econômico, como demonstram Saraiva e Irigaray (2009). No caso

de mulheres, o seu emprego maciço em bancos se converteu em um bom negócio para o sucesso do negócio, o que se dá em duplo sentido, seja enquanto discurso, seja enquanto benefício econômico. Então, sujeita-se essa mulher bancária erotizada, em adição às violências comuns à categoria, ao assédio sexual, conforme indícios apontados por Aguiar (2007).

Trata-se, por fim, de uma replicação repaginada e moderna, no contexto do trabalho bancário brasileiro, da mesma estrutura patriarcal cultural, social e historicamente erigida nas sociedades latino-americanas, em que o corpo da mulher se submete ao capricho do homem. O assédio sexual, assim, pode ser visto como o ponto de convergência e intersecção em que a posse do corpo se soma à ambição de lucro; a posse da mulher que permanece subalterna e oprimida, da mesma mulher escrava que cozinhou para o senhor e era “comida” por ele, na casa grande, e a quem cabe, agora, vender para o gestor e ser “faturada” por ele, no recôndito da empresa.

5.

PERCURSO DE CAMPO:

SE A VIDA FOSSE UM LIVRO, CONTE-ME A SUA HISTÓRIA

5.1. PRESSUPOSTOS ELEMENTARES

A compreensão que se assumo sobre a atividade acadêmico-científica é que, quando um pesquisador se propõe a uma investigação no campo das ciências humanas e sociais, o máximo que obterá é a aproximação imprecisa de uma realidade, em essência, complexa, mutável e inconstante, como tudo relativo aos atos e à vontade humana. Acredito, ademais, que uma pesquisa social se reveste de um componente teórico-político, que lhe é intrínseco por natureza, vislumbrando o conhecimento enquanto práxis, ou seja, com implicações sociais, políticas e morais, sem perder de vista que, por mais bem-intencionado e empenhado que esteja, o resultado necessariamente será parcial, limitado e – por que não dizer – contaminado por minhas idiossincrasias de pesquisador, com o componente de imperfeição que isso implica. Necessário, portanto, explicitar que as minhas pretensões empíricas, nesta tese, são modestas, limitando-se se a compreender pequena parcela do fenômeno do assédio sexual relacionado trabalho, motivo pelo qual passo ao largo das fórmulas positivas de cunho hipotético-dedutivo, ontologicamente realistas, que se pretendem neutras, generalistas, universais.

Ir a campo se trata de atividade difícil, desafiadora e exaustiva, pois pressupõe um esforço intenso para articular teoria e dados, pensamento e ação, num todo coerentemente articulado que possibilite desvendar algumas características e sutilezas próprias ao objeto social em análise, reforçar consensos e, eventualmente, propor dissensos, motivo pelo qual a finalidade desse capítulo metodológico é detalhar a natureza, as técnicas e os instrumentos a serem empregados em campo, explicitando as referências, posturas e preferências a serem empregadas, tendo como horizonte a compreensão limitada – porém, honesta – do objeto em exame. Se, por um lado, não pretendo trazer à baila generalizações, por outro, há disposição em iluminar certos aspectos da realidade aparente das organizações que, em verdade, se mostram ocultos, dissimulados, esquecidos, em suma, que pouco se sabe. Não é meu intento explicar o tudo; antes, o que ambiciono é compreender o pouco de uma faceta obscura e pouco compreendida do mundo do trabalho.

Assumo, ademais, que a polêmica faz parte da construção do conhecimento científico, pois, como diria Demo (2013, p. 10), “embora devamos reconhecer que existam na academia polêmicas estéreis, precisamos também admitir que não se pode fazer ciência sem polêmica, tendo em vista que outra de suas funções centrais é polemizar sobre tudo, a começar por si mesma”, motivo pelo polemizo no sentido de questionar o que está posto, não para questionar por questionar, como um ato de rebeldia; antes, a pretensão é, valendo-me igualmente das recomendações oportunas de Demo (2013, p. 11), a de “saber pensar”, o que significa ter voz

própria e mostrar-me sujeito com história própria, que pretende ler autores e articular teorias e dados, de forma crítica, para tornar-me não um porta-voz, mas, para também fazer-me, ao final de todo o exaustivo processo, um autor. O método, nesta tese, não será empregado para aprisionar o objeto, mensurá-lo, analisá-lo e controlá-lo em todas as suas variáveis, no nível mais atômico, com a pretensão de obter o resultado mais fiel e mais exato possível. Por esse motivo, vislumbro a finalidade do método, em uma pesquisa social, como um suporte ao conteúdo – nunca o contrário –, um suporte à criatividade da ideia. O método, assim, é o veículo que conduz o pesquisador para compreender alguns meandros da rica e complexa singularidade humana.

Quanto à análise do método, assim, este trabalho se alicerça no posicionamento ontológico nominalista, considerando, por esse motivo, que a realidade investigada é produto da consciência, da cognição e da mente individual. Explicitar tal posicionamento não significa um mero e simples enquadramento taxionômico nessa ou naquela representação mental da realidade. As implicações são mais profundas e dizem respeito à natureza das ideias e à forma como o conhecimento empírico se constrói neste trabalho. Soares (2013) esclarece que a vertente nominalista se origina na filosofia medieval, referenciando-se no pensamento, dentre outros, de Roscelino (1050-1120), Pedro Abelardo (1079-1142) e Guilherme de Ockam (1285-1149). O nominalismo emerge na Grécia antiga a partir do realismo crítico, característico do pensamento de Demócrito (470-370 a.C.).

De acordo com Soares (2013, p. 77), “tal forma de realismo concebe, grosso modo, que nem todas as propriedades percebidas pelo sujeito pertencem ao objeto percebido, contrariamente ao realismo natural, para o qual a realidade existe independentemente da consciência”. Para os nominalistas, as ideias gerais não designam nenhuma realidade, mas se referem apenas à função lógica de certas palavras, como concebia Abelardo. Isso quer dizer, grosso modo, explica o autor, que as qualidades ou as propriedades das coisas, como cores e sons, existem unicamente em nossa consciência. Quando os órgãos sensoriais são estimulados, provocam a reação da consciência, o que implica que as ideias não existem independentemente dos sujeitos que as percebem, mas em decorrência da percepção cognitiva deles.

Entende-se, assim, que a existência da realidade se dá de forma abstrata, e o mundo social externo à cognição não passa de nomes, conceitos e rótulos empregados para estruturar a realidade, ou seja, o mundo social não existe sem que o indivíduo o atribua significado, e os conceitos não passam de convenções humanas, com intuito de atribuir significação aos objetos, motivo pelo qual o contexto e os conteúdos documental e discursivos serão meios empregados para a compreensão de fenômenos sociais. Ao declarar partidarismo à visão nominalista, parto

da suposição de que organizações são empreendimentos humanos, criadas artificialmente por pessoas para servi-las e, por esse motivo, não existem independentemente delas. Em outras palavras, o homem não serve à organização; a organização é que serve ao homem como sua criação. Assumo, assim como fizera Saraiva (2009) em sua tese, o entendimento de que não faz sentido atribuir sentimentos humanos às organizações – e que, na verdade, só fazem sentido às pessoas, e não a entes artificiais –, como humor, tensão, competitividade, da mesma forma que não se trata de entidades independentes, como se tivessem “vida própria” e fossem capazes, nessa condição, de controlar o destino das pessoas.

Do ponto de vista epistemológico, assumo o interpretativismo enquanto vertente preferencial para compreensão do objeto de pesquisa. Depreende-se, de acordo com Gubrium e Holstein (2000), que o pesquisador interpretativista atribui significados ao fenômeno em decorrência de um processo de interação entre pesquisador e objeto de análise, levando em consideração, ademais, o contexto em que ambos se inserem. Sujeito e objeto, portanto, são inseparáveis, e um molda o outro ao longo do processo de interação, ressalta Weber (2004). Lança-se mão de uma lente para analisar o fenômeno, a partir referência e perspectivas do pesquisador, do que se depreende que a realidade social comporta múltiplos olhares, de modo que as significações atribuídas por um não necessariamente serão as mesmas de outro, em vista das percepções distintas que ambos os pesquisadores têm do mundo, o que permite a existência de interpretações concorrentes, sem que uma esteja mais certa ou mais errada do que a outra (HIRSCHMAN, 1986).

Uma bricolagem de epistemologias em diálogo, que se forma principalmente a partir de recortes epistêmicos, teóricos e metodológicos obtidos na abordagem interpretativista, com recortes da abordagem humanista de matriz crítica³², para suprir lacunas e buracos no tecido teórico-empírico que se forma – as incompletudes cognitivas –, é a figura metafórica mais apropriada para situar esta tese. Assumo como regra, quanto ao caráter crítico, a observação de Pozzebon e Petrini (2013, p. 54), para quem “ser crítico pode implicar, simplesmente, em questionar certas premissas inerentes ao *status quo*, ser criticamente reflexivo, utilizando outros quadros teóricos que não são os mais ortodoxos”. Na condição de uma pesquisa crítico-

³²Aproximações com o humanismo também são possíveis e cabíveis, em vista do caráter crítico e questionador da realidade a que se propõe este trabalho, o que torna possível dialogar com certos postulados humanistas radicais da fenomenologia e do existencialismo de Guerreiro Ramos e do marxismo heterodoxo e anárquico de Maurício Tragtenberg, como apregoam Paes de Paula et al. (2010), em vista da defesa que essas vertentes humanistas fazem, esclarecem os autores, da noção de um sujeito autodeterminado, autoconsciente e autônomo, capaz de fazer escolhas e moldar o próprio destino.

interpretativista não me refiro à comensurabilidade³³ epistemológica de paradigmas (WILLMOTT, 1993; LINCOLN; GUBA, 2000), o que faz sentido quando do emprego do esquema paradigmático clássico de Burrell e Morgan (1979), que se associa à “redução de várias dimensões de valor à mesma medida e não de questões discursivas” (PAES DE PAULA, 2006, p. 31), mas de completudes cognitivas entre epistemologias distintas, as quais mantêm nível adequado de coerência entre si, são capazes de dialogar em favor de uma melhor compreensão de múltiplos planos da realidade e propiciam a superação de lacunas. Não se busca descobrir a verdade atemporal do objeto, mas tão-somente compreender uma realidade contextualmente circunscrita. O objeto sob estudo nesta pesquisa, mulheres situadas num contexto social e histórico, será interpretado a partir de uma lente crítica, o que certamente não será a melhor nem a única interpretação possível do fenômeno; antes, será a minha interpretação, com as limitações que isso implica.

Esclareço que houve o emprego de métodos ideográficos quando da realização da pesquisa de campo, que são próprios à pesquisa qualitativa e apropriados à lógica de que a realidade é socialmente construída (GODOY, 2013). Essa estratégia metodológica se baseia na visão de que o mundo social é melhor compreendido a partir do conhecimento obtido do sujeito objeto de investigação. A ênfase está em analisar pormenorizadamente os relatos subjetivos e as situações cotidianas externadas pelo sujeito, de forma que este possa revelar sua natureza e características durante o processo de investigação. Veja-se que essa estratégia difere em muito dos métodos nomotéticos, que buscam a obtenção de leis generalizáveis, sobretudo por meio de procedimentos quantitativos de base estatística para análise de dados coletados por meio, por exemplo, de *surveys* e questionários. Ao contrário, os métodos ideográficos são qualitativos por essência, considerando que é na riqueza dos detalhes e na singularidade que reside a sua força compreensiva da realidade social (BRICEÑO-LEÓN, 2003). Entende-se, assim, que

Os [estudos] ideográficos seriam qualitativos no sentido de corresponderem a uma determinada realidade histórica e, portanto, sem pretenderem estabelecer generalizações, mas, sim, esclarecer um aspecto sobre um problema ou sobre uma determinada comunidade humana. A idéia deve ter alguma sustentação, apesar de que, para muitas pessoas, toda a investigação das ciências sociais é ideográfica e, talvez por isso, esses estudiosos sustentam que a metodologia das ciências sociais sempre deve ser qualitativa. (BRICEÑO-LEÓN, 2003, p. 162)

³³Como elucidada Paes de Paula (2016), o adjetivo “comensurável” se associa “ao que se pode medir”. São conflitos próprios às ciências naturais relacionados a uma questão puramente material, envolvendo discordâncias quanto às premissas enquanto “medidas” obtidas na reprodução de experimentos ou sobre técnicas. Nas ciências sociais, de forma oposta, as divergências são relacionadas a “opinião”, e não a “medida”, motivo pelo qual não é passível de mensuração, mas de avaliação, compreensão, análise.

Destaco que a estratégia qualitativa coaduna com os pressupostos ontológicos e epistemológicos assumidos, e, igualmente, propiciará um olhar mais aprofundado sobre o fenômeno em exame. Em regra, o *mainstream* empírico sobre assédio sexual no trabalho seguem um padrão epistemológico funcional-positivo, operacionalizado por meio de métodos nomotéticos de lógica quantitativa, como em De Judicibus e McCabe (2001), Rotundo, Nguyen e Sackett (2001), Willness, Steel e Lee (2007), Cogin e Fish (2007), Clarke, Ford e Sulsky (2016) e Moylan e Wood (2016). Por esse motivo, pesquisas qualitativas são necessárias para alargar a compreensão que se tem do objeto em questão, tendo em vista a escassez de literatura sobre assédio sexual que siga o referencial metodológico ideográfico. Exemplos de pesquisas qualitativas sobre o fenômeno são os trabalhos Keyton e Rhodes (1999), Eyre (2000), Dougherty (2001), Keyton e Menzie (2007), Scarduzio e Geist-Martin (2008), Dougherty e Hode (2016).

Denzin e Lincoln (2008) consideram que a pesquisa qualitativa, de forma genérica, trata-se de atividade que situa o observador no mundo e, por isso, consiste num conjunto de práticas e materiais interpretativos que tornam esse mundo visível, permitindo codificá-lo a partir de uma série de representações simbólicas, como notas de campo, entrevistas, conversas, fotografias, dentre outras. Dessa forma, prosseguem os autores, a pesquisa qualitativa se relaciona a uma aproximação naturalista e interpretativa do mundo, que estuda as coisas no seu contexto natural, procurando conferir sentido interpretativo em termos do significado atribuído pelas próprias pessoas quanto ao fenômeno. A estratégia qualitativa, a partir dessa perspectiva, deve ser visualizada como o suporte para criar um conhecimento intersubjetivo e compreensivo acerca do objeto, paulatinamente construído ao longo do processo de interação entre o pesquisador e sua pesquisa (GODOI; BANDEIRA-DE-MELLO; SILVA, 2006).

Strauss e Corbin (2008, p. 24) salientam que, por pesquisa qualitativa, deve-se entender um “(...) processo não-matemático de interpretação, feito com o objetivo de descobrir conceitos e relações nos dados brutos e de organizar esses conceitos e relações em um esquema explanatório teórico”. A natureza do problema de pesquisa, segundo os autores, é o melhor critério para optar-se por uma estratégia qualitativa, sobretudo quando se pretende compreender os significados ou a natureza das experiências de pessoas. Pretende-se, com isso, explorar novas facetas do objeto de estudo sobre as quais se sabe pouco ou, mesmo, para gerar novos entendimentos quando já se sabe muito, propiciando “(...) obter detalhes intrincados sobre fenômenos como sentimentos, processos de pensamento e emoções que são difíceis de extrair ou de descobrir por meio de métodos de pesquisa mais convencionais”. Silvermann (2009, p. 51) recorda, com propriedade, que um dos pontos fortes da pesquisa qualitativa reside em valer-

se de “(...) dados que ocorrem naturalmente para encontrar as sequências (‘como’) em que os significados dos participantes (‘o quê’) são exibidos e, assim, estabelecer o caráter de algum fenômeno”, o que amplia a visão que se tem sobre o modo como os fenômenos sociais se tornam o que são, situando-os em um contexto e uma sequência de ações.

Nas seções subsequentes do presente capítulo farei o detalhamento quanto aos procedimentos metodológicos empregados na pesquisa.

5.2 A METODOLOGIA DA HISTÓRIA DE VIDA EM CIÊNCIAS SOCIAIS

A estratégia qualitativa empregada nesta pesquisa se alicerça teoricamente na metodologia de “história de vida”, motivo pelo qual dedico essa seção a breves considerações sobre o tema. Barros e Lopes (2014) explicam que não se trata de uma abordagem epistêmica única e bem definida; antes, há uma multiplicidade de pontos de vista, por vezes, antagônicos, os quais são têm sido nomeados, dentro outros, como autobiografias, biografias, narrativas, depoimentos, trajetórias, diários. Barros e Silva (2002) salientam que o cerne dessas abordagens é a dimensão do contar e da narrativa. Em comum, observam Barros e Lopes (2014), está o intento do pesquisador em contar uma história que permita compreender o sujeito inserido em seu mundo. A complexidade do método, assim, reside em acessar a realidade interior – o íntimo – desse narrador, investigando os meios pelos quais essa realidade o transforma, de forma tal que se permite a observação de como o sujeito constrói o seu mundo social, da mesma forma que esse mundo igualmente o transforma, em um processo permanente em mão dupla.

Silva et al. (2007, p. 25) sustentam que o método de história de vida se situa no contexto de metodologias qualitativas nomeadas como “abordagens biográficas”, cujo objetivo maior é “apreender as articulações entre a história individual e a história coletiva, uma ponte trajetória individual e a trajetória social”. A memória é o alicerce sob o qual permanece viva a existência pregressa, razão pela qual as abordagens biográficas têm em comum a possibilidade de rememorar a história e, ao mesmo tanto, atribuir significado para os fatos e sentido para a existência, a partir do momento em que o sujeito revisita a própria vida. As autoras asseveram que as abordagens biográficas, em regra, são divididas nas seguintes categorias, quais sejam: história oral (estudo do indivíduo em sua singularidade, para aprofundar os conhecimentos sobre uma determinada realidade), biografia/autobiografia (uso de múltiplas fontes, para revisitar o percurso de vida de uma pessoa, para captar a profundidade de sua história) e história de vida (documento, técnica de captação de dados e/ou meio para produção de sentido fundado

no vínculo entre o pesquisador e o sujeito). Apresento, no Quadro 11, as principais características dessas abordagens.

Quadro 11 – Características das abordagens biográficas

Metodologia	Abordagens biográficas			
Métodos	História oral	Biografia	Autobiografia	História de vida
Características	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboração de um projeto; • Definição prévia de um grupo de pessoas a serem entrevistadas; • Planejamento da condução das gravações; • Transcrição e conferência do depoimento; • Inexistência da preocupação com o vínculo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilização de diversas fontes; • Recolhimento enviesado dos dados; • Irrelevância da falta de relação entre pesquisador e sujeito pesquisado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Discurso direcionado ao leitor; • Preocupação com a sequência temporal; • Intencionalidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupação com o vínculo entre pesquisador e pesquisado; • Há uma produção de sentido tanto para o pesquisador quanto para o sujeito: “saber em participação”; • História contada da maneira própria do sujeito; • Ponte entre o individual e o social.

Fonte: adaptado de Silva et al. (2007, p. 28)

O método de histórias de vida, de acordo com Barros e Lopes (2014, p. 43), “traduzem um modo narrativo próprio do autor (seus saberes, suas influências, inspirações, determinações) em seu tempo e espaço vividos”, o que permite atribuir a centralidade da cena ao sujeito, a partir do momento em que sua subjetividade única, individual e singular passa a ser compartilhada no espaço do convívio coletivo. Como observam as autoras, não se trata de exacerbar o individualismo ao conferir importância ímpar à singularidade de uma narrativa, mas reconstituir os alicerces caros às dimensões psicológicas, culturais, econômicas e históricas, dentre outras, entranhadas na sociedade e que se manifestam em uma manifestação discursiva única.

Essa singularidade, contudo, se faz representativa de um tempo e espaço social específico, de tal forma que a história de vida atua como uma ponte entre o nível individual e o nível geral de análise sociológica, em que uma história individual flui em direção à história familiar que, por seu turno, insere-se no contexto da história social, recordam Barros e Lopes (2014) com base no pensamento de Vincent de Gaulejac. Compreende-se, assim, a experiência histórica do grupo a partir da singularidade circunscrita em histórias que são únicas. Embora o método propicie a inter-relação entre história individual e história coletiva, Barros, Oliveira e

Neves (2009) ressaltam que é preciso fugir da armadilha em considerar que a complexidade imanente à história coletiva esteja circunscrita a uma só história. Por outro lado, as singularidades de uma história individual são de tal forma que ultrapassam e transcendem os limites do coletivo.

Laville e Dione (1999) apontam, nesse sentido, que a história de vida traz o indivíduo para dentro do processo social e histórico, na medida em que promove a aproximação de planos de análise tradicionalmente díspares no âmbito das pesquisas, que são os processos psicológicos individuais, de um lado, e a macroestrutura cultural, social e histórica, de outro, de um indivíduo que molda a sociedade e se deixa moldar por ela. Gaulejac (1999) analisa que, em um relato ou história de vida, os elementos psicológicos e sociológicos necessariamente se aproximam, visto que estão irremediavelmente imbricados. Não há como separar as vivências afetivas, emocionais, pessoais e íntimas de seu contexto social, econômico, laboral, ideológico, cultural, familiar. As contradições íntimas desse sujeito fabricado com base em referências familiares e sociais antagônicas tendem a desembocar em conflitos os mais variados, e o espaço da fala e escuta, por intermédio do processo de narração de memórias, propicia oportunidade para o sujeito refletir, reinterpretar e ressignificar a sua existência e história, avalia Lévy (2001), o que acaba por conferir algum efeito terapêutico relevante a esse sujeito que se volta para si e suas circunstâncias de vida, embora não seja esse o objetivo do método.

Veja-se que a compreensão dos fatos sociais, nessa lógica, ocorre a partir da experiência interior do sujeito, o que pressupõe o estabelecimento de uma relação de confiança entre o pesquisador e o pesquisado para o genuíno compartilhamento de experiências íntimas, motivo pelo qual o estabelecimento de laço afetivo entre ambos é condição indispensável ao êxito da empreitada. Barros e Lopes (2014, p. 54) destacam, a partir do pensamento de André Lévy, que “não é a partir de algumas poucas entrevistas rápidas que nós podemos chegar à história de uma vida, mas a partir de um encontro único entre o pesquisador com uma pessoa que aceita a ele se confiar”, do que se tem que a catalogação de histórias de vida pressupõe um processo de interlocução ou micro relação social – os vínculos recíprocos de confiança, respeito e afinidade que se formam ao longo do tempo entre pesquisador/pesquisado – que passa ao largo de um mero levantamento frio e distante de informações sobre a vida alheia. Há, portanto, a necessidade de envolvimento do pesquisador à narrativa de vida que lhe é confiada, situando-se em condições de igualdade com o sujeito (não há hierarquia), que, por sua vez, deixa de ser um informante para assumir a postura de participante dedicado à pesquisa de sua memória. Sem cumplicidade, portanto, não há história de vida. Veja-se, assim, que

É justamente a possibilidade do *encontro singular entre pesquisador e pesquisado* (LÉVY, 2001) que faz emergir o conhecimento, no processo de escuta comprometida e de troca [entre pesquisador e pesquisado]. Nesse movimento, apresenta-se a ponte, ainda que invisível inicialmente, edificada entre a história individual e a história social. Essa ponte é a confirmação de que a história peculiar do sujeito carrega as marcas da produção social; nessa travessia o sujeito busca produzir sentido e se construir como sujeito-devir. Assim, tal método implica uma produção de conhecimento baseada no discurso do sujeito sobre sua condição concreta de vida, construído na experiência cotidiana e na interlocução. (ARAÚJO; NOGUEIRA; BARROS, 2010, p. 140)

“Entre um indivíduo e sua vida, quem produz o outro?”, é o questionamento retórico do Gaulejac (2009, p. 64), para quem é preciso fugir das oposições binárias assentadas, em uma lado, na lógica do sujeito capaz de construir e agir autonomamente perante mundo ao seu redor e, por outro, a pessoa enquanto organismo biológico determinado a agir em decorrência de uma programação social chamada de inconsciente. Em sua concepção, de outra forma, “podemos considerar o indivíduo como produto de uma história na qual ele procura se tornar sujeito” (p. 64), e a história de vida permite relacionar fenômenos objetivos, determinações inconscientes e experiências subjetivas sem o risco de perder-se em posições radicais binárias. A lembrança da história conduz a pessoa a uma reorganização dos acontecimentos do presente, do passado e do sonho (projeção do futuro) que desconstrói a noção de tempo cronológico, de forma que essas experiências, quando analisadas em conjunto, permitem reescrever e reconstruir o que foi vivido anteriormente, ou seja, modificando o significado atribuído pelo sujeito quanto a sua história. Dessa forma,

O relato de vida é um instrumento de historicidade, pois permite que o sujeito “trabalhe” sua vida. Contar sua história é um meio de jogar com o tempo da vida, de reconstruir o passado, de suportar o presente e de embelezar o futuro:

- O trabalho sobre o passado, de modo a restaurar, reparar, religar... (...);
- O trabalho sobre o presente, sobre a história “incorporada”, isto é, sobre a maneira em que ela é atuante em si, hoje. Se não podemos mudar o passado, podemos mudar a relação a este passado, pela compreensão nessa história daquilo que se encontra em si sempre presente;
- O trabalho sobre o futuro, na medida em que este é determinado pela história. É dessa capacidade dos homens, em se situar em relação ao seu passado, que depende sua capacidade de se projetar num futuro. (GAULEJAC, 2009, p. 65)

Barros e Lopes (2014, p. 45) ponderam que, para ir além dos aspectos objetivos das vidas dos sujeitos, acessando-se, assim, as suas condições subjetivas, há necessidade imperiosa em “(...) compreender o sentido que dão ao seu meio, a sua situação e a suas ações (o sentido que constroem), o que só poderá ser feito no âmbito da história de vida”. Em suma, de acordo com Silva et al. (2007, p. 32), “alguns pontos são importantes a destacar no que diz respeito a

esse método, como o vínculo entre pesquisador e sujeito, a questão da relação estabelecida, o sentido que o sujeito dá para sua história, e sua re-significação e condição do discurso ser ponte entre o social e o individual”. Certos contextos, elucidam Barros e Lopes (2014), se mostram propícios ao exame a partir de histórias de vida, como movimentos e mudanças sociais, migração, mobilidade social, marginalização e exclusão social, crises econômicas e sociais, individualismo/solidariedade, relações de trabalho. A força do método reside na sua capacidade em fornecer um amplo panorama sobre as representações atribuídas pelas pessoas sobre o viver em sociedade, o que permite o acesso a aspectos ocultos ou menos notórios das relações sociais. Em suma,

Buscamos, dessa forma, fazer emergir e compreender, nos relatos dos sujeitos, o “drama” no sentido politzeriano do termo, ou seja, a existência humana em sua densidade biográfico-histórica. Isso nos mostra uma faceta muitas vezes ignorada pelos pesquisadores: o do mundo subjetivo, construído objetiva e coletivamente, em relação permanente e simultânea com os fatos sociais. (BARROS; LOPES, 2014, p. 53)

Araújo, Nogueira e Barros (2010) avaliam que o método se mostra profícuo para análises da relação homem/trabalho, como nesta tese, em que se privilegia uma noção de sujeito, como em Gaulejac (2001), que não se prende de forma estanque a uma determinação apenas social ou psíquica, visto que ambas exercerão influência no processo de socialização e formação de sua personalidade, respectivamente. Problematizar o sujeito no espaço do trabalho e as respectivas relações sociais que ali se estabelecem, em suma, requer uma abordagem metodológica alinhada com essa flexibilidade que, embora não esteja presa a uma ou outra, reconhece o patamar de influência psicológica e social, em múltiplos níveis, sobre o percurso histórico desse sujeito, o que coaduna com o método da história de vida. Barros, Oliveira e Neves (2009) destacam que uma pesquisa sobre história de vida gera conhecimento com base no discurso de uma pessoa sobre uma situação concreta de vida, reconhecendo valor sociológico pleno ao saber individual que, em outros métodos, trata-se de ferramenta suplementar. Ademais, as autoras alertam que “não existe também a pretensão de demonstrar leis, buscar a prova empírica de hipóteses teóricas, encontrar causas últimas” (p. 80).

Considero, ademais, que o método de história de vida, para Bosi (2003), segue um a lógica diferente daquela relacionada às histórias oficiais, que se valem da sucessão de acontecimentos cronológicos e lineares, com o fito de averiguar a veracidade das narrativas, confirmando-as ou falseando-as, tal e qual apregoa a tradição positiva tradicional circunscrita à história historicista. Lopes (2013) elucidada, a partir dos pensamentos de Franco Ferrarotti e

Vincent Gaulejac, que a narrativa, sob o ponto de vista historicista, resume-se a uma fonte de dados secundária no âmbito do objeto de pesquisa, como instrumento para averiguação de uma hipótese, ou seja, a narrativa é meio para atingir uma pretensa verdade oficial, que é contada sob o ponto de vista de um “topo” social conservador e preocupado com a manutenção da ordem vigente. Por outro lado, a lógica subjacente à história de vida subverte essa tradição, na medida em que focaliza a narrativa como fim em si mesma para entendimento das agruras de uma vida no intrincado teatro social. Dessa forma, a fantasia e a realidade trazidas pelo narrador se misturam em lampejos objetivos e subjetivos calcados em lembranças reais e lembranças imaginárias, as quais, em seu todo, constituem o universo que habita o sujeito.

Lopes (2013) argumenta, ademais, que o imaginário está repleto de significações e sentidos lógicos em que se projeta a subjetividade, o que, em última instância, exprime o modo pelo qual esse sujeito se apropria das representações sociais. Em suma, o imaginário faz parte da realidade do sujeito e não pode ser desprezado, motivo pelo qual, quando pedimos para contar-nos a sua história, o que se busca é acessar o seu mundo de acordo com o seu ponto de vista. Por esse motivo, a narrativa assume o papel de destaque, pois o sujeito é o foco da pesquisa. Não se pretende, assim, contar “a” história, mas “uma” história possível a respeito de determinados fatos sociais em exame. Sabe-se que a psicanálise exerce forte influência no método de história de vida, de onde se deriva a máxima de que o foco do estudo é o desejo que envolve o fato, e não a sua veracidade objetivamente comprovável. Na sociologia clínica, por exemplo, perspectiva teórica que se vale do recurso das histórias de vida e que me influencia, procura-se “(...) captar a multiplicidade das interpretações que passam pelo sujeito enquanto totalidade dinâmica e contraditória de emoções, de sentimentos, de desejos e frustrações e das visões de mundo que ele consegue elaborar” (VEN, 2005, p. 21, grifei), o que corrobora a lógica de que a narrativa contempla tanto os acontecimentos reais e objetivos quanto uma subjetividade, como preconiza Gaulejac (1999).

O método da história de vida, como visto, se processa mediante a aceitação da subjetividade do sujeito como característica que lhe é intrínseca, do que cabe breve ponderação acerca da “verdade” da narrativa. Afinal, como saber se o narrador não está “mentindo” ao contar sua história? A esse respeito, a análise de Riessman (1993) é particularmente esclarecedora. A autora argumenta que, por óbvio, não cabe assumir a mesma postura do realismo descritivo típico dos métodos positivistas. Em análises narrativas, o foco é outro. Para alguns pesquisadores, influenciados na fenomenologia, a narrativa constitui, por si, a realidade enquanto fluxo de consciência; outros, a partir da linguística, entendem que o narrador insere

na história suas ideologias e interesses, motivo pelo qual as alterações no enredo não mudam a sua visão de mundo.

A alternativa apresentada por Riessman (1993) – e a qual sou partidário – caminha no sentido de aceitar a lógica de que as pessoas necessariamente mentem, alteram ou se esquecem sobre fatos da vida. No entanto, em qualquer caso, o narrador estará revelando a sua verdade, não no sentido de representar exatamente os fatos do passado, mas enquanto manifestação que vem à tona quanto ao sentido de suas experiências. Dessa forma, as verdades contidas em narrativas pessoais não estão abertas à prova ou se mostram auto evidente, do que não cabe confrontar os fatos contidos na narrativa com a realidade objetiva; antes, caberá ao pesquisador interpretar os fatos a partir de análise do contexto que permeia o mundo próprio que habita o sujeito. É preciso, contudo, ter ciência que o processo analítico de interpretação é parcial e limitado. O que se busca do narrador é credibilidade, não certeza, do que cabe ao pesquisador extrair informações para alargar o processo de interpretação, e não para controlá-lo ou confrontá-lo.

Do ponto de vista histórico, Silva et al. (2007) explicam que o pioneirismo no uso do método ocorre em 1918, com o trabalho *The Polish Peasant in Europe and America*, sobre a inserção de poloneses na cultura americana, de autoria dos sociólogos W. I. Thomas e F. Znaniecki, em que se buscou compreender e interpretar as significações subjetivas atribuídas pelos sujeitos ao processo de ressocialização cultural. O impulso ao método viria com a chamada “Escola de Chicago”, compreendendo o conjunto de pesquisas desenvolvidas por cientistas sociais entre os anos 1915 e 1940, na Universidade de Chicago, com o intuito de contribuir para a resolução de problemas sociais concretos observados na cidade. O método se inspira nas proposições do interacionismo simbólico de George Mead, “(...) quando propõe ceder o lugar do saber ao agente social, postulando que o conhecimento deve ser construído a partir das interpretações, significações, daquele que está inserido no fenômeno social a ser estudado” (SILVA et al., 2007, p. 30, grifei), o que significa deslocar o centro das atenções do pesquisador para o sujeito pesquisado. A evolução do método está descrita no Quadro 12.

Quadro 12 – Evolução do método de histórias de vida – panorama bibliográfico

Obra	Autor(es)	Período	Resumo do trabalho
The polish peasant in Europe and America: monograph of an immigrant groupe	William Thomas e Florian Znaniecki	1918-1920 (Escola de Chicago)	Estudo sobre vida social de camponeses poloneses emigrados para os Estados Unidos, mediante pesquisa de campo, documentos pessoais, como cartas e recolhimento de histórias de vida.
The Jack-Roller: a delinquent boy's own story	Clifford Shaw	1930	Estudo sobre a vida de Stanley, um “delinquente” de dezesseis anos. O

		(Escola de Chicago)	autor ressalta a validade científica de uma narração, que não depende de procedimentos objetivos.
The professional thief	Edwin Sutherland	1937 (Escola de Chicago)	Estudo sobre ladrões. O autor se vale de histórias de vida, com intuito de compreender o “interior” do mundo do sujeito.
Obras exemplificativas clássicas			
<i>Solei hopi</i>	Don C. Talayesca	1962	O autor, um índio hopi, narra a sua vida ao sociólogo Léo Simmons.
Les enfants de Sánchez: autobiographie d'une famille mexicaine	Oscar Lewis	1963	Histórias de vida de Jésus Sánches e seus quatro filhos, uma família pobre que vive na periferia da cidade do México.
Tante Suzanne, une histoire de vie sociale	Maurizio Catani e Suzanne Maze	1982	Transcrição integral de entrevistas contendo narrativas sobre a vida de Suzanne Maze.
Gaston Lucas, serrurier: chronique de l'anti-héros	Adélaide Blasquez	1976	Ex-trabalhador pertencente à maioria silenciosa – categoria de indivíduos sem importância –, narra sua vida, como forma de romper tal estereótipo.

Fonte: elaborado a partir de Barros e Lopes (2014)

Silva et al. (2007) elucidam ainda que o recolhimento de histórias de vida tomará fôlego adicional no início dos anos 1970, com os trabalhos de Franco Ferrarotti (Itália) e Daniel Bertraux (França). Ao longo da década, Vincent de Gaulejac, Michael Bonetti e Jean Fraise (França) desenvolveriam estudos pluridisciplinares relacionados à sociologia clínica, abarcando correntes teóricas como a sociologia, a psicanálise, a psicossociologia e a fenomenologia. As autoras explicam que “busca-se trabalhar a mediação dos fatores econômicos, históricos, psicossociais e ideológicos nas trajetórias individuais, evitando cair no risco de um ‘psicologismo’ ou ‘sociologismo’” (p. 46). Em 1990 ocorre a criação da *Association Internationale des Histoires de Vie em Formation*, que se vale do recurso das histórias de vida no campo da educação e formação de adultos, com a participação de pesquisadores como Gaston Pineau (França), Guy de Villers (Bélgica) e Pierre Dominicé (Suiça). Quanto à realidade brasileira, as autoras enfatizam que a abordagem biográfica não tem tradição nas pesquisas sociológicas³⁴, considerada pelo *mainstream* como excessivamente subjetiva. Dentre as obras

³⁴As autoras observam, porém, que o campo da História emprega a abordagem biográfica de forma profícua.

clássicas, destaque para “Memória e sociedade: lembrança de velhos” (1987), de Eclea Bosi, e “Dazinho, um cristão nas minas” (1998), de Michel Le Vem.

Colomby et al. (2016) apontam que o método de histórias de vida se baseia em depoimentos aprofundados, com o fito de rememorar, a partir de uma interação dialógica, a história do sujeito desde a mais tenra infância até o momento presente. Observa-se, dessa forma, que o processo todo, por sua amplitude, diferencia-se de “entrevistas temáticas”, cuja finalidade é captar a percepção do entrevistado sobre experiências e processos específicos, e “trajetórias de vida”, as quais focalizam momentos históricos mais específicos e menos detalhados. Na condição de biógrafo social, o pesquisador registra e analisa as memórias do sujeito, o que, no entanto – alertam os autores –, diferencia-se do método histórico clássico, de natureza descritiva, cronológica e objetiva, oposto, assim, à lógica analítica subjetiva da história de vida. “Dessa forma, através da questão inicial ‘conte-me a sua história’, a história de vida pode ser definida como uma expressão individual acerca de sua existência através do tempo e da memória em que são reconstituídas vivências e transmitidas experiências que auxiliam na compreensão social” (p. 828).

Como se observa, no ponto de vista operacional do método de histórias de vida, há ampla flexibilidade quanto aos mecanismos de coleta e análise de dados, visto inexistir uma regra única. A lógica é customizar o método às especificidades do estudo em questão, e não o contrário. No estudo bibliométrico conduzido por Colomby et al. (2016) sobre as pesquisas brasileiras que se valeram do método, observa-se que inexistente um padrão único, na medida em que a diversidade de escolhas é a tônica do campo. Por exemplo, a maior parte dos estudos emprega entrevistas com um ou dois sujeitos, no máximo; há casos, no entanto, de artigos com mais de dez entrevistados, chegando a sessenta e seis, em um caso extremo. O número de entrevistados se relaciona com os objetivos estabelecidos na pesquisa e o nível de profundidade que se almeja em cada entrevista. Poucos entrevistados – um, dois, três, por exemplo – significa a busca por histórias individuais e singulares, que sejam capazes de fornecer *insights* sobre o contexto social. De outra forma, quando há um maior número de participantes, o que se busca é a similaridade entre narrativas, ou padrões em comum, para descrever e explicar o fenômeno em exame.

Como estratégia de coleta de dados, igualmente tende a ocorrer um direcionamento em função do número de entrevistados. Entrevista semiestruturada é o procedimento preferencial se houver mais de dez entrevistados, ao passo que entrevista abertas e não estruturada se aplica prioritariamente em caso de poucos participantes. Em comum a todos os estudos, Colomby et al. (2016) ressaltam o predomínio de um estilo livre e flexível no processo de entrevista. Em

relação às estratégias para análise de dados, a maioria das pesquisas não explicita ou descreve a técnica. Dentre os casos em que há o detalhamento, a Análise de Conteúdo, a Análise do Discurso e a análise interpretativa, nesta ordem, foram as mais empregadas. Os autores avaliam, a esse respeito, que “a utilização da Análise do Discurso e da Análise Interpretativa permite um maior detalhamento das histórias narradas bem como suas relações com o tempo e o espaço do sujeito preservando deste modo o seu protagonismo” (p. 840). Dentre os quarenta e seis artigos publicados entre 2004 e 2015 em periódicos e eventos científicos nacionais no campo da Administração,

Os temas principais mais tratados foram sobre trabalho, identidade, gênero, aprendizagem e carreira. Sobre o tema trabalho evidenciaram-se as questões sobre o contexto do trabalho, as questões sociais e de gênero envolvidas, diversidade no trabalho, a centralidade do trabalho e seus sentidos e significados, violência moral no trabalho, trabalho e subjetividade, assim como prazer e sofrimento no trabalho. (COLOMBY et al., 2016, p. 840-841).

Feitas essas ponderações teóricas, examino, nas próximas seções, o percurso operacional da pesquisa de campo.

5.3 DELINEAMENTO DA PESQUISA DE CAMPO

Como explicitado anteriormente, a execução de um estudo mediante a metodologia de histórias de vida pressupõe, como principal estratégia de coleta de dados, a realização de entrevistas em profundidade. No caso de minha pesquisa, o público-alvo são mulheres vítimas de assédio sexual no contexto do trabalho em uma organização bancária. Inexiste um número mínimo ou máximo de narrativas, embora a maior parte das pesquisas no campo da Administração costume envolver entre uma e três entrevistados (COLOMBY et al., 2018). A esse respeito, como bem salienta Brinkmann (2013, p. 90, tradução minha, itálico no original), “o objetivo de estudos que se valem de entrevistas não é impressionar o leitor com *o quanto* você fez (por exemplo, elevado número de entrevistados), mas *o quão bem* você conduziu e analisou as entrevistas”, motivo pelo qual a riqueza e a qualidade dos depoimentos são mais importantes do que qualquer critério quantitativo relacionado ao número de pessoas entrevistadas.

É preciso ter em mente que o método leva os fundamentos da pesquisa qualitativa ao extremo. Não há pretensão em buscar a propalada saturação teórica, comum em outras técnicas qualitativas, e que se alicerça na lógica de explorar o campo até obter-se um padrão – ou regularidade – nas verbalizações dos entrevistados (MORSE, 2015). Igualmente se mostra

inadequado buscar a triangulação de dados como critério de validade e credibilidade ao estudo (DENZIN, 1989). O método privilegia a singularidade circunscrita à história de cada sujeito, sem a pretensão de compará-la, assim como não cabe testar a “verdade” a respeito da história narrada mediante emprego de outras fontes. Por esse motivo, saturação e triangulação são critérios que não se aplicam a este estudo, por estarem fora do contexto epistemológico próprio às histórias de vida. Essas considerações são importantes, pois atuam como premissas elementares à pesquisa de campo.

De destaque, ademais, que, a configuração indutiva da pesquisa está naturalmente alinhada os fundamentos qualitativas de pesquisa, que se vale de casos particulares e singulares para extrair conclusões. Em trabalho clássico, Cervo e Bervian (1978, p. 25) observam que “[se] pode afirmar que as premissas de um argumento indutivo correto sustentam ou atribuem certa verossimilhança à sua conclusão. Assim, quando as premissas são verdadeiras, o melhor que se pode dizer é que a sua conclusão é, provavelmente, verdadeira”. Lakatos e Marconi (2007), por seu turno, esclarecem que a indução é um processo de construção mental do conhecimento que, a partir de casos particulares, permite-se inferir uma verdade geral ou universal. Importante, no entanto, destacar a advertência de Mattos (2006, p. 14) de que é “inútil à tradição da pesquisa qualitativa insistir em circunlóquios ou re-qualificações para o termo ‘generalização de conclusões’. (...) Como estão fora de seu contexto epistemológico próprio, essas formas são uma espécie de distopia conceitual, e não cabem”, de forma que não tenho a pretensão de chegar a verdades generalizáveis, ao contrário do que apregoa a tradição indutiva clássica; meu intuito, de outra forma, é mais modesto, pretendendo tão-somente alargar a compreensão de aspectos relevantes do fenômeno estudado.

O recolhimento das histórias de vida envolveu trabalhadoras bancárias lotadas em uma organização bancária, que nomeio neste trabalho como Banco A. Prefiro não citar o nome da empresa, por princípio ético, considerando tratar-se de temática polêmica e envolta em tabus no meio empresarial e, dessa forma, é preciso evitar exposições desnecessárias. De qualquer forma, esclareço que se trata de um tradicional conglomerado financeiro, com milhares de empregados e atuação em todo o território nacional. De igual modo, mostra-se imprescindível assegurar o anonimato das mulheres entrevistadas, e não identificar o local de trabalho é o primeiro passo em direção a esse intento. Como já expliquei no capítulo introdutório, a opção por realizar a pesquisa no Banco A resultou, basicamente, de quatro fatores.

- em primeiro lugar, a possibilidade de acesso a dados normalmente de difícil acesso, visto que desempenho atividade profissional no campo da ética profissional no setor bancário;

- em segundo lugar, não localizei qualquer pesquisa nacional ou internacional acadêmica sobre assédio sexual em organizações bancárias. Significa, portanto, que inexistiu assédio sexual em bancos? Os indícios apontam em sentido contrário. De acordo com pesquisa publicada recentemente na mídia jornalística, dentre mais de quatro mil processos judiciais contabilizados sobre o assédio sexual de janeiro a junho de 2017, o setor bancário apareceu em segundo lugar, com 28% dos casos, atrás apenas do setor de varejo, com 29% (BASSETTE, 2018).
- Em terceiro lugar, o setor bancário tem sido estudado com regularidade em relação ao processo produtivo e à organização do trabalho, com indícios científicos suficientemente acumulados sobre patologias organizacionais que lhe são endêmicas, a exemplo da problemática do assédio moral como instrumento estratégico de gestão, motivo pelo qual é preciso suprir lacuna de ampla relevância acadêmica e social quanto a necessidade de estudar o assédio sexual no setor bancário; e,
- em quarto lugar, a feminização do setor bancário (contratação em massa de mulheres), tornando-se o “gueto rosa”, e a subsequente erotização da trabalhadora bancária, como examinado anteriormente na seção sobre a mulher no setor bancário, como estratégia de negócio para “seduzir o cliente”, faz dos bancos uma importante referência para compreensão sociológica da dinâmica afeta aos estudos de gênero relacionados ao trabalho.

O Banco A, em suma, mostrou-se o *locus* adequado para realização da pesquisa empírica.

5.3.1. *CORPUS* DE ESTUDO E PARTICIPANTES DA PESQUISA

O processo de seleção das entrevistadas, além da finalidade precípua de identificar potenciais mulheres para participar da pesquisa, objetivou, de forma acessória, coletar informações e documentos sobre o assédio sexual no Banco A. Tratou-se de etapa complexa e difícil, repleta de desafios, com relato a seguir. O primeiro passo consistiu em obter a relação de procedimentos disciplinares abertos, em âmbito da organização estudada, sobre empregados envolvidos em irregularidade tipificada como assédio sexual. A classificação de um caso, em si, como assédio sexual, obedece à definição prevista em regramento interno próprio que, de forma geral, se aproxima da regra prevista no Código Penal brasileiro, que é o uso do cargo por

parte de um superior para coagir a subordinada³⁵ à prática sexual. A empresa, no entanto, não se limita à lei penal, pois incorpora elementos do direito do trabalho à sua definição e, assim, situações mais amplas estão incluídas como assédio sexual, como a agressão entre empregados de mesmo nível hierárquico (ou de nível inferior contra o superior) ou uma ocorrência de agressão sexual sem o uso de coação ou chantagem, a exemplo de um empregado que apalpa, sem consentimento, as partes íntimas de uma colega de trabalho.

De forma geral, quando o Banco A toma ciência de uma irregularidade tipificada como assédio sexual, ocorre a abertura de um procedimento de investigação, conduzido por uma equipe especializada, com intuito de recolher provas e comprovar os indícios iniciais. Essa equipe pode recomendar (a) o arquivamento do processo, caso os elementos apurados em campo descaracterizem a ocorrência ou, de forma oposta, (b) a punição do empregado envolvido, se houver indícios objetivos de irregularidade. Todos os processos, incluindo aqueles arquivados, são catalogados em uma base de dados. Dessa forma, solicitei ao setor de ética a relação de todos os processos catalogados como assédio sexual. Recebi a informação que o banco de dados fora desenvolvido em meados dos anos 2000, motivo pelo qual não seria possível acesso a informações sobre investigações ocorridas em período anterior. No total, recebi uma planilha contendo setenta e um processos, contemplando tanto os casos arquivados quanto os que resultaram em punições, relacionando-se a ocorrências investigadas entre 2005 e 2017.

A planilha apresentava uma síntese de cada processo. Fiz, então, uma seleção inicial dos casos que considerei mais emblemáticos em função do nível de violência envolvido e da respectiva repercussão negativa perante os empregados em vista da gravidade da ocorrência [níveis 4 e 5 – ameaça e importunação sexual, conforme modelo de Fitzgerald et al. (1988b) e Fitzgerald et al (1997) resumido no Quadro 2]. A escolha dos casos levou em consideração os seguintes critérios: (a) assédio sexual praticado contra empregadas efetivas, (b) qualidade da documentação probatória sobre a ocorrência (conjunto probatório e riqueza no detalhamento do caso), (c) casos considerados emblemáticos, em vista das consequências deletérias, da repercussão negativa ou da comoção resultante no coletivo de trabalho, (d) eloquência³⁶ das manifestações da vítima, expressa em vontade de contar detalhes e apresentar com desenvoltura

³⁵O assédio sexual, por evidente, pode ser praticado tanto por homens quanto por mulheres contra vítimas de qualquer gênero sexual. Nesta tese, minha referência à “vítima” será sempre a mulheres, pois limito a abrangência ao assédio clássico, que é o praticado por um homem em cargo superior contra a mulher em posição subalterna, motivo pelo qual me refiro a “subordinada” enquanto gênero feminino.

³⁶Por eloquência é preciso considerar as minúcias dos relatos e o volume de informações disponibilizadas pelas vítimas aos investigadores no curso do processo disciplinar.

os fundamentos relacionados à experiência negativa, e (e) conveniência de acesso às pessoas. Em suma, as histórias escolhidas serão aquelas que forneçam um volume satisfatório de dados e informações para compreensão do fenômeno.

Por esse critério, ocorrências menos graves, classificadas nos níveis 1 a 3 (assédio de gênero, sedução e cooptação) do referido modelo de Fitzgerald, como aquelas que não envolvem chantagem ou ameaça, a exemplo de “beijo não consentido” ou comentários/piadas sexuais/gestos obscenos inoportunos, foram descartadas na triagem. Meu intuito foi identificar ocorrências de assédio sexual contra empregadas bancárias submetidas a práticas sucessivas, recorrentes e degradantes de constrangimento sexual no contexto do trabalho por parte do superior hierárquico. Por esse critério, os processos abertos para apurar condutas sexuais praticadas contra trabalhadoras terceirizadas, como estagiárias, telefonistas, recepcionistas, copeiras, vigilantes, menores aprendizes, também foram desconsiderados, embora seja digno de destaque que referido grupamento de mulheres apareceu como o mais agredido dentro o universo de processos, motivo pelo qual mereça um estudo específico. Identifiquei, ainda, processos que não se relacionavam a assédio sexual no trabalho, como casos de pedofilia, estupro de vulnerável, acesso a material pornográfico e relacionamento sexual nas dependências da empresa, os quais igualmente não foram utilizados.

No final da primeira triagem, restaram treze processos, dentre os quais acessei o dossiê físico, para leitura completa do material apurado. Cada processo contém um relatório com uma síntese da investigação, com a indicação das respectivas provas e testemunhos coletados, além de um parecer com o encaminhamento do assunto, como uma eventual proposta de desligamento por justo motivo do empregado envolvido no assédio, totalizando entre 50 e 1000 páginas, cada, a depender da complexidade do caso em exame. Após a leitura de todo o material, realizei o segundo processo de triagem, com intenção de desconsiderar aqueles que não se encaixavam nos critérios estabelecidos e ranquear os mais emblemáticos, por ordem de prioridade para realização das entrevistas. Excluí aqueles mais antigos, com mais de cinco anos, priorizando casos recentes. No final da etapa de triagem, relacionei quatro processos com potenciais vítimas para entrevistas, cujos assédios ocorreram nas seguintes Unidades da Federação: Goiás (dois processos), Distrito Federal e São Paulo.

O segundo passo foi realizar o procedimento de abordagem dessas mulheres assediadas, que fora a etapa mais sensível, desafiadora e penosa da pesquisa. Os casos selecionados se referiam a ocorrências de assédio sexual levadas ao extremo, incluindo toda sorte de violência física e moral, incluindo estupro. Estava diante de histórias de mulheres agredidas por meses – e anos – a fio, as quais foram submetidas ao limite da sanidade mental para manter o emprego

e cuja a dignidade fora reduzida a pó, motivo pelo qual convencê-las para reviver novamente todo aquele trauma mediante a recordação de um sofrimento que muitas (se não, todas) gostariam de apagar da memória, demandaria de mim esforço adicional de convencimento, além de um cuidado ético adicional para não as constranger sob nenhuma forma.

Desses quatro processos, três ocorreram em localidades distantes do Distrito Federal, o que dificultava ainda mais a abordagem inicial, pois precisaria realizar o contato por meio eletrônico ou telefone. No total, havia selecionado nove mulheres, das quais identifiquei quatro alvos principais e cinco alvos secundários. Dessas nove, minha intenção seria obter concordância de duas ou três para participar da pesquisa. De destaque que, para a seleção das entrevistadas, cumpro o protocolo preconizado por Rubin e Rubin (2012), qual seja, apenas entrevistar as mulheres que se proponham em compartilhar as suas experiências, ou seja, que manifestaram interesse real em falar.

Havia notado, após a leitura dos casos, um padrão entre eles. Normalmente havia um alvo preferencial, se não o único, ou seja, uma mulher em específico que sofreria o assédio por parte do agressor. No entanto, a existência de alvos secundários também era recorrente, no caso, mulheres assediadas eventualmente ou de forma menos intensa. Dentre os critérios de escolha das entrevistadas, minha preferência recaía sobre alvos prioritários, considerando o maior grau de agressividade da violência sobre essas mulheres. Realizei, entre outubro e novembro de 2017, sucessivas tentativas de contatos essas mulheres, começando por alvos secundários dos assédios ocorridos em São Paulo e em Goiás. Os contatos com as quatro primeiras mulheres foram desanimadores, dois realizados por telefone e dois por aplicativo de mensagens instantâneas de texto. Consegui conversar com duas delas por telefone, no entanto, após saber do que se tratava o tema da pesquisa, a primeira explicitou o desejo em não participar, enquanto a segunda me solicitou ligar em outro momento, porém, não mais atendeu as minhas ligações. Em relação aos contatos por aplicativo de mensagens, após alguns breves diálogos, ambas pediram para não mais procurá-las para falar sobre um passado tão difícil.

Percebi que dificilmente teria êxito com contatos à distância. O assunto se mostrava demasiadamente pesado e íntimo para ser compartilhado com um estranho, por mais educado e cuidadoso que fosse em minhas abordagens. Observei, contudo, que, dentre os dois principais casos, um ocorrera no Distrito Federal e outro nas mediações, no estado de Goiás. Ambas as mulheres, contudo, estavam lotadas em dependências do Banco A no Distrito Federal, o que facilitaria uma conversa presencial sobre a pesquisa e a possibilidade de diminuir resistências. Realizo contato telefônico, então, com Rebeca (nome fictício) e me apresento como pesquisador da Universidade de Brasília. Após breve diálogo, consigo agendar uma reunião em seu próprio

local de trabalho, naquele mesmo dia, ao final do expediente, para uma conversa mais detalhada. A moça estava desconfiada, mas, como o local era “seguro”, concordou, ao menos, em me ouvir. No capítulo de apresentação dos resultados, detalho melhor esse encontro. O fato é que, depois de mais de uma hora de conversa franca e “olho no olho”, Rebeca concordaria em participar da pesquisa. O argumento definitivo para o aceite fora que sua história poderia inspirar outras mulheres a revelar os seus dramas e, assim, evitar que esse tipo de violência tenha vida longa nas organizações, fazendo novas vítimas.

Paralelamente, continuo o contato com outras três mulheres (alvo principal e dois secundários) de um caso ocorrido em Goiás. Tentei localizar, sem sucesso, o alvo principal. Os números telefônicos foram alterados e não obtive retorno de uma correspondência eletrônica (*e-mail*). Da mesma forma, a moça não mais residia no endereço antigo. Acredito que, a exemplo das mulheres que tentei contato em São Paulo, o trauma fora tamanho que tenha preferido apagar o passado e começar uma vida nova, talvez, longe dali. O medo de retaliações por parte do assediador³⁷, da mesma forma, pode ter estimulado o ímpeto de “sumir do mundo”.

Em relação aos alvos secundários, consigo contato com apenas uma das mulheres, que atualmente reside em um município de Minas Gerais. O contato inicial fora por *e-mail*, e o processo de convencimento para participar da pesquisa igualmente ocorreria com dificuldade, ao longo de sucessivos contatos. Adriana (nome fictício), por fim, concorda e, para tanto, desloco-me ao seu encontro, para uma sequência de entrevistas durante uma semana consecutiva. Adriana se mostra carismática e eloquente; sua história de vida, interessantíssima. Ocorre que, como alvo secundário, as agressões sofridas se resumiram a um comentário impertinente sobre a sensualidade de sua boca e um episódio em que o gerente a agarrara pelo braço na escada do prédio, dizendo-lhe que precisavam “conversar”. Adriana fora testemunha do assédio praticado contra outras mulheres, no entanto, sua própria experiência não se encaixava no critério de gravidade estabelecido para participação na pesquisa. Havia, ainda, um outro inconveniente. O assédio não era recente, tendo ocorrido no final nos anos 2000, e minha preferência era por histórias com até cinco anos, para evitar a perda demasiada de informações por esquecimento. Por conta desses motivos, optei por não considerar a sua história nesta tese, pretendendo retomá-la posteriormente em outro estudo.

Havia um segundo caso ocorrido em Goiás, com um nível de agressividade levada ao extremo. Um único alvo principal. Estava disposto a ir ao encontro da vítima. Durante a busca por informações, tomo ciência que Helena (nome fictício) atualmente reside e trabalha no

³⁷Nos quatro processos relatados, os assediadores foram desligados por justa causa do Banco A.

Distrito Federal, o que, a exemplo de Rebeca, facilitaria um contato presencial. Utilizo a mesma estratégia. Faço um breve contato telefônico e consigo uma reunião em seu local de trabalho. Em uma sala reservada, conto para ela detalhes da pesquisa. Helena, então, chora desesperadamente. Gradativamente, a moça se acalma e concorda em participar. Assim como Rebeca, a possibilidade de evitar que outras mulheres passem pelo mesmo sofrimento pesa em sua decisão. Além disso, entende que seria a hora de exorcizar os fantasmas do passado e, por esse motivo, reviver todo aquele drama poderia representar uma oportunidade para ressignificar o sofrimento, transformando-o em algo com que pudesse conviver, doravante, sem maiores transtornos emocionais.

No final, realizei vinte sessões de entrevistas com três mulheres (dois alvos principais e um secundário), totalizando mais de trinta e cinco horas de gravações. Apresento resumo no Quadro 13. Saliento, contudo,

Quadro 13 – Qualificação das entrevistas e pesquisa de campo

Entrevistada	Idade atual	Ocorrência do assédio	Qualificação no assédio	Relação de entrevistas (data e duração)
Rebeca	Menos de 30 anos	Distrito Federal, há quatro anos	Alvo principal	Sessão 1: 9.out.2017 – 1h34min Sessão 2: 10.out.2017 – 1h46min Sessão 3: 11.out.2017 – 1h53min Sessão 4: 13.out.2017 – 2h39min Sessão 5: 31.out.2017 – 1h32min Sessão 6: 4.nov.2017 – 1h37min Sessão 7: 14.nov.2017 – 1h51min Duração total: 12h54min
Helena	Entre 35 e 40 anos	Goiás, há quatro anos (processo 1)	Alvo principal	Sessão 1: 23.out.2017 – 1h38min Sessão 2: 24.out.2017 – 1h39min Sessão 3: 25.out.2017 – 1h42min Sessão 4: 26.out.2017 – 1h35min Sessão 5: 30.out.2017 – 2h12min Sessão 6: 1.nov.2017 – 1h50min Sessão 7: 4.nov.2017 – 1h22min Sessão 8: 13.nov.2017 – 1h33min Duração total: 13h33min
Adriana	Entre 40 e 45 anos	Goiás, há dez anos (processo 2 - não considerado nesta tese)	Alvo secundário	Sessão 1: 6.nov.2017 – 1h32min Sessão 2: 7.nov.2017 – 1h46min Sessão 3: 8.nov.2017 – 1h53min Sessão 4: 9.nov.2017 – 2h39min Sessão 5: 10.nov.2017 – 50min Duração total: 8h42min

5.4. PROCEDIMENTOS PARA ENTREVISTAS E ANÁLISE DE RESULTADOS

Como descrito na seção anterior, os dados foram obtidos prioritariamente por meio de sequências de entrevistas com mulheres vítimas de assédio sexual relacionado ao trabalho. De forma acessória, documentos internos sobre investigações no Banco A também foram

utilizados, para alargar a compreensão dos fatos. Pretendi, com as entrevistas em profundidade, acessar o que se encontrava na mente dessas mulheres, ou seja, seguindo a recomendação de Patton (2002), o propósito não foi colocar ideias e concepções predeterminadas na mente do outro, mas acessar as perspectivas e concepções exaradas livremente pelas entrevistadas. A finalidade de realizar entrevistas objetivou obter informações que não poderiam ser observadas diretamente, como sentimentos, pensamentos e intenções, assim como comportamentos manifestados em um espaço de tempo pretérito. Da mesma forma, as entrevistas permitiram que as mulheres verbalizassem a forma como organizam o próprio mundo e quais são os significados e representações que atribuem a esse mundo, permitindo-me adentrar em suas perspectivas íntimas, perspectiva essa que se pressupõe – é importante destacar – cognoscível, repleta de significados e passível de ser explicitada por meio de verbalizações.

As mulheres selecionadas foram convidadas para participar da sequência de entrevistas, em local previamente agendado, escolhidos por elas, permitindo, assim, que se sentissem mais confortáveis para transcorrer livremente sobre suas histórias de vida, sem reprovação ou imposição de limites pelo pesquisador. Ao pesquisador compete tão-somente guiar a conversa, por meio de tópicos específicos, para que, a partir de então, o entrevistado tenha um norte sobre o que falar. No caso desta pesquisa, referida recomendação assume uma importância ética adicional. Violências de natureza sexual, em regra, estão envoltas em tabus, associando-se a um forte estigma social negativo. As vítimas, de forma geral, sentem vergonha e, não raro, se culpam pelo ocorrido, como se tivessem facilitado a investida criminosa contra si (FITZGERALD, 1993; VILLELA; LAGO, 2007; OSHIKATA, et al. 2011; DINIZ, 2014), motivo pelo qual há necessidade de estabelecer-se uma relação gradativa de confiança entre pesquisador – entrevistada antes de adentrar-se no assunto propriamente dito.

Essa medida é importante, em primeiro lugar, para que a mulher se sinta acolhida e encorajada para expor suas circunstâncias de vida, o que inclui a questão do assédio sexual; em segundo lugar, a autenticidade, a legitimidade e a credibilidade dos resultados dependem de minha capacidade em assegurar que as verbalizações das entrevistadas não estejam contaminadas por minhas próprias concepções ou que, mesmo involuntariamente, falem aquilo que “quero ouvir”, o que distorceria os resultados. A espontaneidade, portanto, foi fator chave para o êxito da pesquisa. Dessa forma, no transcorrer das entrevistas, abordei gradativamente a questão do assédio sexual ao longo dos encontros, quando já havia um laço de afeto e confiança estabelecido entre mim e a entrevistada. Afinal, Poupart (2008) observa que, dentre as estratégias subjacentes à arte de fazer o outro falar, está em obter a sua colaboração, colocá-lo

verdadeiramente à vontade na situação da entrevista, ganhar a sua confiança e levá-lo a tomar a iniciativa do relato e se envolver. É o procurei fazer durante todo o processo.

A lógica das entrevistas com as mulheres vítimas de assédio sexual foi captar o significado por elas atribuídas em relação à experiência negativa, o que não seria plenamente possível com emprego de instrumentos herméticos ou fechados, visto que estes limitariam a possibilidade de explorar nuances, sutilezas e peculiaridades que são próprias a cada pessoa entrevistada. Por esse motivo, empreguei estratégia mais aberta, mediante o emprego de roteiro não dirigido de entrevistas, propiciando-me, assim, a flexibilidade necessária para conduzir os rumos do diálogo e complementar os questionamentos a depender das circunstâncias reais de cada entrevista (MANZINI, 1990/1991; POUPART, 2008). Essa opção de empregar um roteiro não estruturado se mostrou alinhada com a estratégia metodológica de histórias de vida, em que o diálogo livre, aberto e franco entre duas pessoas é condição imprescindível para o êxito da pesquisa. A minha preocupação, portanto, esteve antes em estabelecer um relacionamento de confiança com as mulheres entrevistadas que se alicerçou no diálogo – e, como todo diálogo, em uma relação firmada entre pessoas mais ou menos iguais – do que na lógica de um *expert* entrevistando um “objeto” (não uma pessoa).

Embora não me guiasse por um roteiro de perguntas previamente estabelecido, havia uma pauta de assuntos que seriam abordados em cada entrevista com base em um critério principalmente cronológico em relação à história de vida de cada mulher. Minha opção pelo critério cronológico objetivou conferir um fio condutor didático a cada história, associando a cada etapa da vida os episódios mais relevantes, o que permitiu um melhor detalhamento das narrativas em articulação com o tempo de cada entrevistada (respeito à relação tempo/espço do indivíduo), o que coaduna com a reflexão de Ricoeur (2010, p. 9) a respeito do caráter temporal atinente a toda experiência humana: “o mundo exposto por toda obra narrativa é sempre um conjunto temporal. Ou, como repetiremos várias vezes no curso desta obra: o tempo se torna tempo humano na medida em que está articulado de maneira narrativa; em contraposição, a narrativa é significativa na medida em que desenha as características da experiência temporal”.

Dessa forma, a primeira sessão invariavelmente se iniciava com um comando padrão: “imagine que sua vida é um livro, e estamos escrevendo o primeiro capítulo. Conte-me a sua história. Vamos começar por sua infância, pelas memórias mais antigas que você tem sobre sua vida”. A partir de então, inspirando-me na tradição de escuta clínica associada ao método, as tramas e os dramas se desenrolavam ao sabor de cada fase de vida, começando pela infância, a qual se seguia a adolescência, o início da vida adulta, o ingresso no mercado de trabalho, o

trabalho no Banco A, o prazer e o sofrimento associado ao trabalho, o assédio sexual e, por fim, o “dia seguinte”, que se refere ao processo de significação/superação da violência, incluindo a vida atual.

Veja-se que, antes de adentrar ao assédio sexual propriamente dito, há um longo caminho a ser percorrido. Essa estratégia se mostrou fundamental para o sucesso da pesquisa de campo, e no capítulo seguinte faço maiores considerações a esse respeito. Dessa forma, em vista da interlocução e da conexão estabelecida com cada entrevistada, tinha liberdade para formular as perguntas cabíveis, da mesma forma que as mulheres tinham oportunidade para se manifestarem com franqueza. Não houve limite de tempo mínimo ou máximo de entrevista. Minha preocupação era apenas não cansar as entrevistadas e esgotar o tema naquele encontro em específico. Assim, cada entrevista durava entre uma hora e meia e duas horas. Houve casos em que as próprias entrevistadas pediram para continuar, em vista da fluidez do encontro, ultrapassando-se duas horas.

As entrevistas foram todas gravadas mediante consentimento das participantes formalizado previamente à primeira sessão de entrevistas. Houve leitura e assinatura de “termo de consentimento livre e esclarecido”, expressando as garantias éticas e o respeito irrestrito aos direitos das entrevistadas, além de assegurar a possibilidade de retirar, a qualquer tempo, o consentimento para participação no estudo, cuja solicitação será imediatamente acatada e os dados descartados (Apêndice A). Assegurei, ademais, a confidencialidade, a privacidade, o sigilo dos dados e o anonimato das participantes, de forma que os dados obtidos serão utilizados para fins unicamente acadêmicos. As participantes foram orientadas a, em caso de desconforto, solicitarem a interrupção da entrevista a qualquer momento, garantindo-se irrestrito respeito às integridades emocional e psíquica, em vista da delicadeza e seriedade dos temas abordados. Procurei cumprir, assim, a recomendação de Freitas (1998, p. 3), para quem “toda pesquisa envolvendo seres humanos deve ser submetida a uma reflexão ética no sentido de assegurar o respeito pela identidade, integridade e dignidade da pessoa humana e a prática da solidariedade e da justiça social”.

Todas as entrevistas foram transcritas na íntegra, resultando, no total, em 1338 laudas, de forma a permitir a realização dos procedimentos de análise. O campo da Administração, de acordo com Colomby et al. (2016) emprega como estratégia de análise em pesquisas que se valem do método de histórias de vida, principalmente, a análise de conteúdo, a análise do discurso e a análise interpretativa. Nesta pesquisa empreguei a estratégia interpretativa, por considerá-la mais apropriada aos princípios epistemológicos que são caros à metodologia empregada. Entendo que análises de origem positivista (análise de conteúdo) e de tradição

linguística (análise de discurso), embora de articulação possível com referido método, distanciam-se da característica basilar própria à escuta clínica, que é uma livre interpretação crítica que não necessita amarrar-se a uma série de procedimentos pré-estabelecidos, como uma espécie de “receita metodológica”, para conferir validade ao estudo. A customização dos procedimentos de análise às nuances particulares de cada estudo, assim, é própria à análise hermenêutica em sentido mais puro e coaduna com a premissa de que inexistente uma regra analítica estabelecida a priori em pesquisas que se valem de histórias de vida, como ressaltam Barros e Silva (2002). Dois bons exemplos do uso da análise interpretativa são os trabalhos de Lopes (2013) e Colomby (2016).

Bleicher (1980) leciona que a hermenêutica se origina, enquanto campo de inquirição teórica e filosófica, tomando como base a figura mitológica de Hermes, responsável por transmitir as mensagens dos deuses aos mortais. Sua função consistia em interpretar as instruções superiores, tornando-as inteligíveis e repletas de significado aos humanos, motivo pelo qual havia necessidade de clarificar e comentar alguns pontos. A hermenêutica, por consequência, ocupa-se de duas tarefas: em primeiro lugar, averiguar o significado-conteúdo de palavras, frases, textos e, em segundo, descobrir as instruções contidas em formas simbólicas. A hermenêutica crítica, por sua vez, de acordo com o autor, procura descobrir ou revelar as circunstâncias da comunicação e da compreensão distorcida que operam sob uma aparência de normalidade, ou seja, grosso modo, procura interpretar as estruturas ideológicas que operam nas mentes das pessoas, de forma a trazer luz sob o oculto que se esconde por trás da realidade aparente.

Para realizar o processo interpretativo, optei por apresentar a síntese de cada encontro que mantive com Rebeca e Helena, na forma de um diário de campo, apresentando as revelações mais significativas, exemplificadas, sempre que possível, por verbalizações representativas. Dessa forma, procuro conferir fluidez às histórias e um encadeamento mais lógico à sequência de acontecimentos. O tempo de vida e a narrativa apresentada por cada uma, por conseguinte, articulam-se em um todo contínuo e indivisível (sujeito e objeto, portanto, são unos), resultando, ao término do processo, em uma possibilidade de compreensão do fenômeno estudado – assédio sexual relacionado ao trabalho – de forma bem mais ampla do que normalmente se faz no campo, pois o assédio se apresenta como um objeto contextualizado ao tempo e ao espaço histórico da mulher agredida. Recordo que as pesquisas sobre assédio sexual tradicionalmente apartam sujeito e objeto, ou seja, o assédio se apresenta um objeto autônomo de estudo, como se portador de vida própria e de padrão replicado universalmente, portanto,

descontextualizado do tempo e da narrativa social que se insere, justamente o que pretendo evitar no presente estudo.

Apresentadas todas essas considerações metodológicas, apresento, nos capítulos seguintes, os resultados do campo.

6.**A HISTÓRIA DE REBECA:**

“EU APRENDI A CONSTRUIR O MEU MUNDO, E NELE EU
NÃO SOU VÍTIMA; NELE, EU SOU QUALQUER COISA,
MENOS VÍTIMA”

6.1. A INFÂNCIA E A FAMÍLIA *HIPPIE* SEM SER *HIPPIE*: DESAPEGO, AUTOSSUFICIÊNCIA E LIBERDADE NA REDOMA DE PROTEÇÃO

Brasília, segunda-feira, nove de outubro de dois mil e dezessete.

O horário marcava dezesseis horas e cinquenta minutos naquela tarde invariavelmente quente e sufocante típica de uma estação seca que insistia em prolongar-se para além da conta. Encontro Rebeca no quinto andar. Não posso descrever a moça com riqueza de detalhes, o que permitiria identificá-la sem muita dificuldade, contrariando-me o dever de ofício que impõe a obrigação de manter sua identidade em sigilo. Do que me cabe avançar, asseguro que se trata de uma jovem mulher expressiva e bem articulada, de semblante profundo, enigmático, sereno. A mim pareceu-me fácil simpatizar logo de início, embora seja inegável certo desconforto que possa causar tamanha demonstração de força.

Ao primeiro lance, aparentou-se enorme na estatura, custando-me a notar, somente em outra oportunidade, que o seu tamanho real se situava em algum ponto entre o baixo e o médio. Da mesma forma, demorei-me a constatar que aquele misto de moleca-menina-mulher rumava para algo próximo aos 30 anos, embora a aparência despojada dos cabelos desajeitados e da maquiagem gasta naquele final de expediente, além do vestido simples e longo, moldado preguiçosamente ao corpo e que lhe deixava revelar não muita coisa além de ombros e costas largos de atleta que fora na adolescência, permitia-lhe passar sem muita dificuldade por bem menos, talvez algo na casa dos vinte anos.

Esperava encontrar, talvez, uma mulher frágil e dócil, mais apropriada ao estereótipo servil e passivo comumente associado a vítimas de violência sexual. Custa-nos, por vezes, a aceitar que uma mulher destemida e segura de si possa deixar-se sucumbir à volúpia desenfreada de quem lhe deseja a carne, certos de que lutará destemidamente, ao limite das forças e ao custo da vida, se preciso, em favor da própria “honra”. Dei-me conta, perante aquela mulher forte e destemida, de meus preconceitos de homem – não por ser homem, diga-se de passagem, mas por ser homem nascido e criado na conservadora tradição machista reinante nos trópicos. Aquele primeiro encontro, então, fez-me sentido no contexto da pesquisa que me propunha avançar, servindo-me, ademais, de solene advertência perante um mito que se desfazia naquele momento: Rebeca não era uma “vítima”, no sentido passivo e normalmente associado a essa condição; não havia qualquer vitimização ou autocomiseração em sua postura de mulher segura e firme.

Aquela advertência, então, despertava-me a consciência à realidade sobre a qual me debruçaria em meu estudo. Lidaria com uma pessoa de carne e osso envolta em seus dramas e em suas próprias circunstâncias (por vezes cruéis) de vida, mas, quaisquer que fossem as revelações que tomaria nota doravante, não deveria enxergá-la na condição de coitada digna de pena. Na verdade, o tempo me mostraria justamente o contrário, conforme as entrevistas com Rebeca avançam. Não há nada que possa caracterizá-las como tal e, mais do que isso, deparei-me com algo que contraria a crença arraigada socialmente sobre os papéis atribuídos aos perpetradores de assédio sexual e às respectivas presas. Quanto aos primeiros, não seria cabível generalizá-los como homens de baixo nível social, tipificáveis como criminosos em sentido estrito, enquanto as segundas, de igual forma, passam longe do imaginário preconceituoso que atribui à mulher vulgar e oferecida a responsabilidade pelo próprio infortúnio de ordem sexual, seja na rua, seja no trabalho.

Na verdade, homens de todas as classes sociais, o que inclui tanto criminosos de pior estirpe quanto executivos respeitados em grandes corporações, estão passíveis de sujeitarem-se à mesma condição de assediadores. Por sua vez, qualquer mulher, independente de quão recatada seja com o comportamento e vestimentas – por mais antiquado isso pareça nos dias de hoje –, perante certas condições, pode-se ver enroscada em alguma trama e, quando menos espera, sofrerá alguma agressão. Mulheres fortes e seguras de si também sofrem assédio sexual. Esqueçamos, desde já, qualquer ideia preconcebida sobre mulheres indefesas ou vulgares que, por sua condição de fragilidade ou vulgaridade, estão sujeitas ao assédio. Rebeca estava ali para mostrar justamente o oposto. Educada, segura de si, articulada, inteligente, esperta, senso crítico apurado. Sua condição de mulher moderna e independente, entretanto, não seria capaz de evitar que, ao longo de dois longos anos, padecesse dia após dia o calvário de uma importunação sexual inconveniente que lhe conduziria ao limite da sanidade.

Não foi fácil convencer Rebeca a participar da entrevista, do que me decorre uma outra constatação: o silêncio se faz regra quando o assunto é assédio sexual. É claro que o fato de ser homem dificultava (muito) as coisas. O que levaria uma mulher a confidenciar fatos tão íntimos e, por vezes, que lhe causam dor, culpa, raiva e vergonha, dentre tantos sentimentos possíveis, com um homem desconhecido? Saberá, no entanto, ao longo das entrevistas, que nem mesmo entre si as mulheres conversam muito sobre casos da espécie. Mesmo entre elas não é incomum perdurar o mesmo sentimento de vergonha e machismo perante as agressões. No fundo, como me confidenciaria Rebeca em certa ocasião, mesmo as mulheres discriminam a outra e lhe atribuem alguma culpa pelo assédio sofrido, como se houvesse facilitado as coisas para o agressor ou se insinuado para ele. Na dúvida, é melhor calar-se do que padecer o preconceito

alheio. O receio de um julgamento implacável de todos os lados, o que inclui família, amigas e colegas de trabalho, conduz ao silêncio.

Antes de Rebeca, tivera algumas tentativas malsucedidas de contato com outras mulheres. A distância dificultava-me sobremaneira a abordagem. Mas, dessa vez, a situação era outra. O fato de trabalhar em Brasília propiciaria um encontro ao vivo e em cores, o que poderia diminuir as resistências. Voltemos no tempo. Naquele mesmo dia nove de outubro, no começo da manhã, tento contato com a moça. Após algumas tentativas, consigo abordá-la, por telefone, em sua estação de trabalho. Apresento-me brevemente e sinto a hesitação e o silêncio do outro lado da linha. Falo calma e pausadamente. Explico resumidamente a pesquisa e procuro passar-lhe confiança. Percebo que a resistência diminui quando manifesto a importância em confidenciar-me sua experiência justamente para evitar que outras mulheres passem por experiência negativa semelhante. Seu caso poderia prevenir novas ocorrências, estimular denúncias e propiciar medidas preventivas. Deixei claro que não me cabia “julgá-la” como fizeram outras pessoas, mas, antes, solidarizar-me à sua dor. A empatia diminui as resistências.

No horário combinado, esperaria o término da jornada de trabalho de Rebeca, para a primeira sessão de entrevistas. Explico-lhe os objetivos da pesquisa, sem pressa, iniciando-se, naquele momento, uma relação de afeto que se estabeleceria ao longo de treze horas de entrevistas divididos em sete encontros. Naquele momento em diante não caberia mais qualquer segregação entre o Marcelo-pesquisador e a Rebeca-pesquisada. Compartilharíamos nossas histórias de vida em busca de respostas em comum. Compreender os meandros do assédio sexual se mostrava o ponto de convergência que nos uniria; para ela, o objetivo seria atribuir um significado à própria experiência traumática conforme verbalizasse sua vida, concatenando o episódio em específico à condição social de ser mulher; para mim, competia-me interpretar sua dor, ajudando-a em seu processo íntimo de descoberta e ressignificação. Percebo que o sucesso de nossa interação dependeria de minha habilidade em focar-me tão-somente nela, e não mais em minha pesquisa propriamente dita. O foco agora está em Rebeca. Ligo o gravador, do que se segue:

Então, Rebeca, vamos conversar sobre você, desde o começo de sua vida. Pense assim... se a vida fosse um livro, conte-me a sua história...

Seu semblante se mostra sóbrio e um tanto carregado. Aquela experiência se aparentava estranha. Você acorda logo cedo e planeja mentalmente a rotina do dia. O trânsito nosso de cada manhã, responsabilidades profissionais, afazeres domésticos. Reunião no trabalho,

encontro com os amigos, atividade física. Alguma leitura, deveres pendentes da faculdade. Televisão? Talvez. Nada muito diferente de outras muitas segundas-feiras tão cotidianas. De repente, um desconhecido lhe faz um inesperado convite para trazer à tona aquele passado recente que você tenta sepultar em algum canto bem escondido na memória. “Por que fazê-lo?” Certamente esse fora o questionamento íntimo de Rebeca naquele instante sisudo e pensativo, o que não diferia em essência do que se passava em minha cabeça: “por que ela irá fazê-lo?” Lembro-me de ter-lhe dito algum momento antes: “confie em mim, não vou julgá-la; não há nada que diga que me fará julgá-la”. Acredito que minha boa-fé lhe deu a coragem necessária para começar.

A hesitação de Rebeca, assim como a negativa de outras mulheres que lhe antecederam, davam-me certeza quanto à pertinência do método. Seria inviável trabalhar assuntos tão delicados, repletos de representações, significações e memórias negativas em um encontro ligeiro de pouco mais de uma hora. Em primeiro lugar, explicitar certas intimidades requer que se estabeleça uma relação de confiança com o interlocutor, o que demanda certo tempo de maturação para fortalecer o vínculo de afeto; em segundo, o fator tempo também se impõe como primordial para que a própria entrevistada adquira gradativamente alguma paz interior e conforto para lidar com assombrações do passado. Em suma, investigar o assédio sexual exige que se respeite o tempo da mulher violentada. Esse é o maior sinal de respeito que se lhe pode dedicar ao lado do cumprimento da regra de ouro “abstenha-se de julgamentos morais”. Recriminá-la com base em algum princípio moralista significa violentá-la simbolicamente em sua dignidade, o que resultará em seu silêncio.

Por esse motivo, conforme avançaríamos em digressões sobre sua história de vida, o tempo se encarregaria de nos conduzir gradativamente rumo às veredas sinuosas do assédio sexual. Dava-me conta de que não poderia apenas segregar a parte de meu maior interesse, que é o assédio, do todo que constitui Rebeca, sob o risco de conferir um olhar míope e descontextualizado quanto ao objeto de pesquisa. De outra forma, focalizar tão-somente a parte (o assédio sexual) traria o inconveniente de examiná-lo descasado de seu contexto social e dos sentidos por ela atribuídos quanto a suas vivências, ações e reações perante os desafios postos pela vida. Em pesquisa social, o foco na parte descasada de seu todo é erro crasso. Por esse motivo, o minucioso processo de subjetivação individual de Rebeca, no contexto da pesquisa, fazia-se condição necessária enquanto ponte para acessar as histórias coletivas de outras tantas mulheres, naquilo que lhes é comum, permitindo a conexão entre o nível individual e o nível geral de análise sociológica.

Após meu comando inicial, Rebeca gradativamente se solta, deixando transparecer o gênio extrovertido que logo se traduz em um raciocínio límpido e bem articulado nas palavras que lhe fluem fácil em voz firme. De família aventureira, desde cedo acostumara-se com uma rotina instável, que consistia em mudar de cidade em cidade, deslocando-se do centro-oeste para o sul do país, na primeira infância, para, em seguida, fixar-se no interior de São Paulo, pouco antes da pré-adolescência.

Entrevistador: seus pais têm, ou tinham, um estilo de vida, digamos, mais alternativo...

Rebeca: eles têm sem querer ter, não é porque [hoje em dia] é modinha. Sem querer, eles sempre tiveram essa pegada mais [natural]. Quando eles decidem mudar, eles botam um lençol na cama, jogam as roupas, amarram as pontas, põe no carro e vão embora. Eles são muito sossegados, muito sossegados.

Descreve a infância de forma saudosa, recordando-se de estripulias na praia com sua irmã mais nova e do carinho recebido do pai aposentado e idoso, descrito como calmo, pacato, de bem com a vida, de cabeça moderna e aberta. *“As lembranças que tenho de infância são muito boas e a maioria é com meu pai”*, explica Rebeca. Do que se recorda, a mãe era dona de casa, mas logo o seu pai a incentivaria voltar para os estudos e procurar um trabalho, pois ainda era nova de idade, trinta e sete anos mais nova do que o marido. Em pouco tempo, as duas irmãs crianças e a mãe rumariam juntas para a escola. Os cuidados das duas no dia a dia, doravante, seria de responsabilidade do pai, após duas experiências traumáticas com babás, que destratarem as meninas.

Minha mãe sempre teve muita energia, então ela voltou a trabalhar e meu pai falou: “não, eu cuido das meninas”, e ele sempre cuidou muito bem da gente. Muito bem daquele jeito... ele é meio relaxado, sabe!? Banho não tinha, a comida era o que tivesse por ali, mas ele cuidava com muito carinho, ele é muito atencioso. (...) Ele tinha uma paciência absurda, ele nunca gritava, nunca batia, nunca reclamava de nada. [Rebeca]

...

Entrevistador: você nunca viu o seu pai irritado? Ele nunca bateu em você?

Rebeca: Não. Puxou minha orelha uma vez, porque deixei três dias a bicicleta na grama. (risos)

Entrevistador: ele nunca deu uma chinelada de havaianas, então?

Rebeca: não. Ele tem uma paciência, ele é muito sossegado.

O pai, descrito como bondoso, é a referência de sua infância. *“Eu tenho x anos e nunca vi o meu pai irritado”*, explica Rebeca. A política doméstica fora de “portas abertas”, o que

significava que, se algum parente ansiasse por ajuda perante as dificuldades da vida, teria acolhida na casa. Tios passaram por lá. Mas, não só. Pessoas semidesconhecidas, também. “*meu pai criou muita gente, a gente chama de ‘os agregados’ (...). Acho que são uns onze agregados*”, explica. A dinâmica familiar passa por uma criação baseada na cultura do desapego, da acolhida e da autossuficiência. Para tudo, dá-se um jeito. Passar aperto para quê? “*Eles dão um jeito pra tudo, tudo, tudo, tudo, cé não tem ideia do tanto de coisa que minha mãe consegue fazer, que minha mãe sabe fazer, ela consegue, sei lá, ela constrói uma casa da fundação*”, continua a moça. O que o irritava e deixava bravo – “a única coisa”, completa Rebeca –, seria a mentira ou pegar dinheiro ou alguma coisa de alguém. A relação com a mãe, porém, é um pouco mais conturbada. O motivo? “*Ela é muito religiosa. Pega no pé*”, esclarece, embora seja descrita como “*mãezona, trabalhadora, cuida de todo mundo*”.

Meus primos, todos são loucos para morar lá [na casa dos seus pais], todo mundo é louco para morar lá, sabe, todo mundo quando vem... [Rebeca]

A mãe é religiosa, cuida de todo mundo; já o pai, não, o que não interfere em nada na ótima relação entre ambos. “*Eles se dão super bem, eles passam o dia inteiro um enchendo o saco do outro, literalmente. É engraçado ver um implicando com o outro*”, diz Rebeca. Quatro da manhã, os dois estão em pé, acordam rindo, na animação. Às 8 da manhã a casa já está limpa, o pão e o macarrão estão prontos, a horta está regada. A farinha de mandioca e o queijo é produção caseira, também. Não se compra muita coisa de alimento industrializado. Onde a mãe chega, aglutina as pessoas. “*Ela se dá super bem com todo mundo, o jeito dela, aí ela acaba fazendo amigos de todos os tipos e, mesmo sendo muito religiosa, tem até amigos gays, de outras religiões*”, avalia. O pai é “para frente” e estimula as filhas, desde cedo, a serem independentes perante o mundo.

A filosofia familiar se baseia em três grandes princípios: desapego, no sentido de desprender-se daquilo que limita a felicidade e colocar-se em condição de recomeçar sem medo; acolhida, no sentido de estar aberto para as pessoas e fazer novos laços de amizade; e autossuficiência, no sentido de não depender de ninguém para (quase) nada, ou seja, se precisa de algo, aprenda e faça você mesmo. Um estilo de vida simplório e alternativo na alimentação, na roupa, na moradia, no dinheiro, nos passeios, na forma de lidar com o mundo, em suma, em tudo, lógica essa que moldaria o caráter e o modo de ser de Rebeca.

A gente muda com muita facilidade, faz amigos onde está, como não tinha família, fazia laços com as pessoas como se fosse família, tem gente que visita a gente da

época que a gente morava no sul, passa a temporada em casa. Eles [meus pais] são do bem total, é tipo uma família *hippie* sem ser *hippie*, eles nem sabem o que é o movimento *hippie* nem nada disso. [risos]

...

Minha mãe não liga se tem móveis, não tem móveis, se tem roupa, se não tem roupa, não tão nem aí, sabe!? A casa sempre alto astral pra caramba com eles.

...

Teve uma vez que a gente morava lá na chácara no sul ou em São Paulo, não sei, eu estava brincando na rua, eu sempre brinquei muito na rua. Aí cheguei com a bicicleta, joguei no quintal, quando olhei, um casal sentado no sofá, conversando com os meus pais. Como eles conhecem muita gente, não estranhei, né!? Foi escurecendo e nada de eles irem embora, aí ouço minha mãe: “então tá, eu vou lá pegar roupa de cama para vocês, não sei o que”. Eu não conhecia eles, então pensei, que diabo de gente que é essa que eu nunca vi!? Minha mãe acomodou eles na casinha do fundo. Perguntei: mãe, quem é esse pessoal??? Minha mãe: “ah, filha, acabaram de chegar do Ceará, acredita!?” A família ficou morando acho que uns dois meses lá em casa. [Rebeca]

A mudança para o interior de São Paulo é marcante. Um pouco maiores, as duas irmãs rumam com os pais para um sítio, lugar com espaço de sobra para o pleno exercício daquele estilo de liberdade familiar alternativo e autossuficiente. O espaço de sobra propiciava um bom roçado de milho, que se tornara uma espécie de “programa familiar”. Com o tempo, conforme a adolescência vai chegando, Rebeca irrita-se um pouco. Queria sair, fazer programas com os amigos. Estava protegida, contudo, das mazelas do munda naquela “bolha” ao estilo realidade paralela arquitetada por seus pais. Sentia-se incomodada quando olhava para a vida “normal” dos outros, mas logo completa: “*adolescente tem essa fase, né, mas quando a gente estava na bolha, não tinha vida melhor, sabe*”, completa com saudosismo.

A gente ia plantar, eu falava assim: “mãe, por que você não é igual a uma família normal e leva a gente pro *shopping*, por que a gente tem que vir plantar milho no domingo!? Plantar milho era o programa de domingo. [risos]

...

Lá em São Paulo tinha a chácara, e a chácara tinha galinheiro, que era eu que cuidava. Tinha umas cem galinhas no galinheiro.

...

O que a gente não plantava a gente comprava dos outros agricultores lá em volta, tudo muito orgânico e autossuficiente. [Rebeca]

A criação de Rebeca ocorre na igreja de denominação evangélica frequentada por sua mãe. No princípio, gostava. Em determinado momento, na adolescência, começa a desinteressar-se. A religião, no entanto, exercerá um papel importante em sua formação e na forma como enxerga o mundo. Uma relação permeada de conflitos e questionamentos. Os limites morais que lhe eram impostos não lhe serviam bem e, por vezes, viria a rebelar-se contra eles. Estudava na escola da igreja, “*uma continuação da vida em bolha*”, pondera, em tom crítico. Mantinha uma relação de amizade com a irmã mais nova, descrita como tímida, boa,

inocente e honesta, como os pais. No entanto, avalia com olhar crítico aquele estilo de vida. Considera que viviam em uma “bolha”, protegidas dos perigos do mundo externo. A personalidade forte, no entanto, poupava-a de certos percalços. Não se vê – ou se via – como ingênua, ao contrário da irmã ou dos pais. Não lhe faltava alguma percepção quanto à malícia alheia. Percebia a maldade no mundo e, perante algum perigo, alertava a família. *“Tinha noção pra saber que aquilo ali não era o mundo, sabe... pra saber que aquilo ali era o mundo que eles tinham feito dentro do mundo, mas não era [o mundo real]”*, avalia Rebeca.

Rebeca: Eu falo pra minha irmã, que a gente... foi bom enquanto durou a bolha. Aí depois a gente vem pro mundo real e vê que não é desse jeito, as pessoas não são honestas o tempo inteiro.

Entrevistador: a bolha foi até quando?

Rebeca: a bolha foi por muito tempo. Até o começo da vida adulta. A bolha durou muito tempo, e a gente fala, toda criança quer crescer, né, a gente falava que não queria crescer, porque a gente sabia que uma hora ia ser um choque. O estilo de vida deles [dos pais] serviu para a época deles, não serve pra gente hoje, não dá pra ter esse mesmo espírito, sabe!?

...

Aquilo ali não era o mundo real, e eu acho que minha irmã sofreu mais do que eu com a transição. [Rebeca]

Havia poucas regras em casa e muita liberdade. Basicamente três regras gerais: não mentir, chegar em casa até às seis da tarde e não usar uniforme da escola em casa. Na rua de casa havia muitos meninos e ela e a irmã brincavam muito fora de casa. *“A gente vivia na rua, sabe!? O joelho esfolado, tudo ferrado”*, recorda Rebeca. O pai não limitava a liberdade das meninas, tudo em casa era motivo para brincadeiras. Em certa ocasião, resolveram fazer uma piscina dentro de casa. Entupiram todos os encanamentos da casa com saco plástico e ligaram as torneiras. Alagaram a casa toda. Quebrariam ainda alguns sofás de tanto pular em cima. A televisão fora aberta “para ver como funcionava”, inutilizando o equipamento.

Não havia muito limite por parte de seu pai, conquanto a casa estivesse em ordem antes da mãe chegar do trabalho, no fim do dia. Naquela lógica do “projeto bolha”, somente recebiam autorização da mãe para assistir documentários ou programas da TV Cultura. Nada de programas infantis de outras emissoras. *“Xuxa era do capeta, sabe!? A gente só assistia documentário e desenho da Cultura que ninguém assistia, então, ninguém entendia do que a gente estava falando”*, esclarece. O rol de animais de estimação fora extenso. Galinha, cachorro, gato, periquito, papagaio, morcego, aranha, tartaruga. *“Eu arrumei um morcego de*

estimação. Ele andava de roupinha, dentro de uma cestinha, no bairro”, eis uma amostra do exotismo selvagem que reinava na infância, nas palavras de Rebeca.

Quando se muda para São Paulo, o sotaque lhe rende algum *bullying* por parte dos outros meninos. Rebeca, no entanto, era esperta o suficiente e logo se ajusta aos códigos sociais. Descreve-se como emocionalmente inteligente e consegue contornar as situações difíceis desde cedo. Ajusta o sotaque e daqui a pouco se tornaria uma garota muito popular na escola. Aprende a se comunicar com as outras pessoas conforme elas gostavam de ser tratadas e, assim, ganhava a simpatia de meninos e meninas. No começo da adolescência ingressa na natação. Não sabia nadar, mas, destaca-se rapidamente, e logo recebe o convite da treinadora para competir. Na primeira competição, chegaria em oitavo lugar; na segunda, em terceiro. Especializa-se em maratona aquática em águas abertas, ou seja, no mar. Para tanto, abre mão da vida social e dedica-se intensamente ao esporte. Treinava diariamente entre cinco e dez quilômetros na piscina e, no fim de semana, competia. Estudiosa, no entanto, sempre fora a melhor aluna da sala, pois a condição familiar para competir seria as boas notas na escola. Nos campeonatos, os pais estavam sempre presentes, torcendo desesperadamente por ela. A irmã, por sua vez, ingressa no conservatório de música, dedicando-se ao estudo do violão clássico.

Eu percebi que existiam regras no jogo, né, aí eu comecei a perceber que pra eu me relacionar com as outras pessoas tinha uma série de códigos e de comportamentos que eram aceitos e mais valorizados e outros não. Eu me ajustei muito mais rápido do que a minha irmã. A minha irmã demorou muito para se ajustar.

...

A gente era muito disciplinada, cama arrumada, as coisas arrumadas, sabe, tudo certinho, e aí quando eu entrei para a natação era mais ainda, sempre fui muito disciplinada. [Rebeca]

Rebeca se descreve como uma criança “revolucionária”. *“Eu me lembro de uma época que a gente descobriu que existia o salário-família. Aí a gente fez um protesto, com cartaz e tudo, no corredor de casa, que meu pai tinha que repassar o salário-família pra mim e pra minha irmã, porque a gente tinha nascido, ou seja, era nosso”,* exemplifica. Perante a negativa do pai em atender à reivindicação, intensificaram o protesto na porta do quarto dos pais, com gritos de *“você não vai nos calar”*. A manifestação surtiu efeito e, com o dinheiro auferido, Rebeca e a irmã abrem um “banco” para emprestar dinheiro para outras pessoas, com cobrança de juros, é claro. *“Rolava um monte de dinheiro”,* completa. O espírito empreendedor falava alto e outros empreendimentos foram surgindo. O último negócio, na adolescência, prospera: uma pequena fábrica caseira de pães de mel. Rebeca descreve-se como “não muito tímida” e esperta. *“Precisa que eu faça uma gracinha? Que eu dê um jeito aqui? Pode deixar, sabe, vai*

dar certo”, sentenciava uma confiante Rebeca. Com o ingresso no Banco A, aos dezoito anos, transfere a administração do negócio para a irmã, o que não dá certo e, por fim, acaba. Dinâmica e polivalente, conciliava uma rotina dura de atleta (semiprofissional), empresária no ramo de pães de mel e estudante.

Rebeca: A gente tinha vários negócios naquela época, eu e minha irmã tínhamos muito espírito de vender.

Entrevistador: vocês eram bem empreendedoras, então?

Rebeca: sim, teve uma época que eu aprendi a estourar pipoca [aos nove anos]. Eu comprei uns saquinhos de plástico, aí eu colocava a pipoca dentro do saquinho de plástico e queimava a ponta, né!? Aí eu enchia a minha mochila com aquilo, tirava meu material, enchia a mochila com os saquinhos e ia para a escola. Meu pai e minha mãe nem sabiam que eu estava fazendo. Chegando lá eu vendia minhas pipocas. E o pessoal parou de comprar o lanche na cantina, porque eu levava a minha mochila cheia de pipoca, a mochila da minha irmã cheia de pipoca.

...

Rebeca: A pipoca eu tinha uns nove anos quando eu vendo, aí comecei a pintar pano de prato para vender, botei uma loja em frente de casa, acho que eu tinha dez [anos], foi depois da pipoca. Depois eu vendi pão de mel, pão de mel deu um bom dinheiro.

Entrevistador: você fez pão de mel também?

Rebeca: foi, e eu tinha três vendedoras.

Rebeca, então, volta no tempo e atribui o espírito competitivo à infância com os meninos na rua. Quando questiono se brincava com bonecas, a resposta é firme: *“matar a boneca, né!?”*. Não havia esse negócio de brinquedo de menino e de menina. Sua lógica era simples: *“brinquedo é brinquedo, sabe!?”*. O pai, da mesma forma, dava-lhe liberdade para escolher qualquer brinquedo. *“Meu pai levava a gente pra comprar brinquedo e perguntava: o que vocês querem? Eu respondia, quero um trator. E ganhava o trator”*. Chegava em casa esfolada da rua, brigava com os meninos. Ouvia da mãe: *“menina, não vai arrumar marido desse jeito”*. Sua resposta era curta e simples: *“sem marido, então”*. Rebeca conta que, ao *“sair da bolha”*, tal liberdade também foi um choque, pois deu-se conta de que o mundo não é assim. Não havia vaidade nenhuma entre ela e a irmã. As outras mães questionavam sua mãe: *“nossa, suas filhas não são muito vaidosas, né!?”*. Rebeca complementa: *“para nós, tudo era brincadeira. O que importava era ser feliz. Que a vaidade não estragasse a nossa brincadeira”*.

Entrevistador: então não tinha esse lance, isso é coisa de menino, isso é coisa de menina?

Rebeca: minha mãe tentava. Ela falava assim: “não, vocês são muito masculinas e não sei o que, não pode ser aquilo, desse jeito, tem que ser mais delicada”, mas ela não conseguia. (...) A gente queria muito pipa, aí minha mãe: “não, pipa é brincadeira de menino”. Mas aí meu pai comprou uma pipa pra mim e falou assim: “esconde em cima do seu armário que sua mãe não vai saber”. Aí, o que eu fazia quando queria empinar pipa? Pegava a pipa e falava “*pai, vou empinar pipa*”, e em vez de passar pelo portão que minha mãe ia ver, eu pulava o muro da casa com a pipa.

...

Rebeca: [com minha mãe], era prática. Tipo, “vamos fazer uma escova no seu cabelo?”. Mas eu vou poder nadar no rio depois? “Não, menina”. Então não vou fazer! “Vamos pintar a sua unha?”. Mas, eu vou poder brincar na terra depois?. “Não, não vai poder”. Então não quero!, respondia.

Uma hora e trinta minutos depois, terminávamos a primeira sessão de entrevistas. O próximo encontro estava agendado para o dia seguinte.

6.2. “EU COMECEI A ME CALAR, COMECEI A ME ENQUADRAR QUANDO EU COMECEI A TRABALHAR”: GOSTO RUIM DE LEMBRANÇA, GÊNIO EXPLOSIVO E DIFÍCIL TRANSIÇÃO À VIDA ADULTA

Brasília, terça-feira, dez de outubro de 2017.

Dezesseis horas e cinquenta minutos. Rebeca estava estranha. Mesmo lugar de ontem, uma sala reservada no mesmo edifício em que trabalha. Cabeça baixa, olhar perdido. Parecia triste. Perguntei a ela se estava bem. Respondeu-me que sim, ao que emendou: “*é ruim, né!*?”. Perguntei se estava desconfortável. Rebeca, então, argumenta que recordar o passado trazia lembranças boas, mas, também, sentimentos ruins. Havia ainda uma expectativa para adentrar ao motivo de fato daquela sequência de entrevistas e sabia, de antemão, que falar sobre o assédio sexual não seria fácil. Foram dois anos de sofrimento e todo o drama vivido fora suficientemente recente para causar pesadelos. O primeiro encontro, embora de temática leve, mexera com o seu emocional. Embora se mostrasse uma mulher segura de si, tive, naquele momento, um sinal importante de que deveria ir com calma, devagar, no tempo de Rebeca. O método de pesquisa estava adequado. Perscrutar a história de vida caía como uma luva aos objetivos de pesquisa, e – o mais importante – dignificava aquela mulher logo à minha frente.

Entrevistador: se sentiu desconfortável?

Rebeca: sim... passaram várias coisas na cabeça. Passou um pouco, assim, que era irrelevante. Por que a minha história? Por que isso? Passou também que talvez

seja relevante porque senão você não teria me procurado e que seria um favor pra outras mulheres e que poderia sair alguma coisa do banco por isso... e também um gosto ruim de lembrança, né!?

Entrevistador: lembrar é difícil, Rebeca. Lembrar é muito difícil, mas pensa que lembrar também propicia uma oportunidade de você ressignificar as coisas, sabia!? Quando a gente recorda, eu acho que da forma como você vai recordando várias coisas aqui nesse nosso processo... é claro que eu não sou psicólogo, muito longe disso! Não tem a menor finalidade terapêutica isso aqui... é uma pesquisa. Mas, o processo de escuta, Rebeca, ele faz com que a gente se liberte de alguns fantasmas e a gente possa ressignificar algumas coisas, tá!? Eu acho que ao final de todo esse processo que a gente está construindo, ou a gente está caminhando, eu acho que coisas boas virão. (...) Você é uma mulher muito forte, tá, Rebeca, muito forte. E a gente tem conversado bastante, assim, ontem a gente conversou bastante sobre você, sobre a tua história de vida, e tem um sentido nisso. Nós temos que conversar sobre a sua história de vida. Eu não posso simplesmente sentar com você e a gente começar a conversar sobre...

Rebeca: sobre o fato em si.

Entrevistador: Sim! Porque não faz sentido. Porque primeiro, você é uma mulher... que mulher é a Rebeca? Quem é a Rebeca? (...) Você é um sujeito e esse sujeito para mim, essa mulher que é interessante pra minha pesquisa. Por isso a gente precisa conversar sobre a Rebeca. Não faz sentido a gente começar uma entrevista ou uma pesquisa [direto] no tema que nós estamos abarcando, simplesmente falando diretamente sobre ele, ignorando quem é esta mulher que está por trás dessa violência.

Rebeca argumenta, em seguida, que estava triste porque, ao revisitar a história de sua infância, percebera que não havia motivos para ter se submetido ao assédio sexual – e por tanto tempo! –, considerando que não fora educada para ser passiva ou aceitar humilhação. Estava triste consigo. *“Um pouco do meu ressentimento é isso, porque eu não fui criada para ter suportado aquela situação por tanto tempo”*, completa. Percebo que conversar sobre a infância gera todo um processo reflexivo sobre a sua condição, sobre a violência vivida e a forma como se portou perante aquele processo. A recordação, porém, não é boa. Retoma, então, a conversa sobre a vida em “bolha” que tivemos no dia anterior para, assim, avaliar-se perante o assédio.

Eu falei várias vezes pra você ontem que eu fui criada numa bolha, né!? Mais pra uma redoma e, assim, com o tempo a redoma foi tendo rachaduras e a água foi entrando, e o que antes me protegia agora ia me afogando, sabe!? Todo mundo fala assim: “ah, você foi forte em denunciar!”, “ninguém falou nada, você falou”, “em outras situações você encara de frente”, mas não é de frente, é de lado, sabe... não é assim, de peito aberto, não é com a mesma força que eu tinha antes. É um pouco como se eu tivesse deixado aquela menina, que era muito mais forte do que agora, sabe, aí me dói um pouco. [Rebeca]

Peço para Rebeca retomar a adolescência, a transição para o ingresso na faculdade. Três momentos marcantes. Faculdade, primeiro emprego e, depois, o ingresso no banco A. A vida

se torna mais séria, teria que deixar a bolha de proteção. Recorda a infância. Recorda a criação “alternativa” que tivera. As amigas liam livros de princesa; no seu caso, literatura sobre o folclore brasileiro. Detestava ser tratada como uma menina mimada.

A liberdade que eu tinha pra brincar, a liberdade que eu tinha... que eu nem falei pra você que num dia eu era dona de casa, mãe de família, no outro dia eu era o Rambo, era assim... era a estrutura da minha vida mesmo. Eu andava de fantasia na rua e não era porque eu era muito pequena, não! Eu já era maior e queria e andava e brincava.

...

Eu tenho uma prima que é muito próxima, e ela sempre foi encantada com a *Disney*, com as princesas e tal. Na época [da pré-adolescência], ela ganhou uma coleção de livros das princesas. Aí minha mãe foi e me comprou uma coleção de folclore brasileiro. Eu falava pra minha prima que Iara era muito melhor do que Cinderela. (risos)

...

Minha irmã também tem problema de relacionamento, porque ela não tolera mais [controle de homem]. Eu também tive muito problema de relacionamento. Porque, qualquer coisa que seja diferente do que a minha mãe viveu, a gente não quer. Meu pai não a proíbe de nada. [Rebeca]

Voltando à adolescência, avalia que competir na natação era o que tinha de melhor. Gostava da disciplina do treino. O sistema era bruto. “*Vai respirar? Respirar é o cacete! Bruto, bruto mesmo*”. Não tinha chororô, muita pressão, muita cobrança. No entanto, faz questão de ressaltar que não se sentia violentada. Levava numa boa e, no dia seguinte, voltava feliz. Havia afeto por trás daquilo tudo. Não era ofensivo. Em casa, o serviço bruto também era sua responsabilidade. “*Construir alguma coisa, um galpão!? Chama a Rebeca! Tirar a porta do lugar, trocar o móvel do lugar, chama a Rebeca. Cortar grama, poda de árvore? Rebeca. Fazia de boa*”, revela. A irmã era mais frágil, não aguentava o serviço pesado. Na dúvida, gritava por Rebeca. A mãe questiona a irmã mais nova: “você vai ter a Rebeca para sempre?” A resposta, no entanto, vinha certa: “quando eu não tiver a Rebeca, eu caso!”. Rebeca ria daquela situação e não perdia a oportunidade de também manifestar-se: “*eu não sou seu marido, não, se vira!*”. Crítica e questionadora, os atritos com a mãe geram conflitos cada vez mais frequentes.

Com o tempo, isso foi se intensificando, sabe? O que de criança ela não ligava muito, com o tempo ela queria padronizar nossa casa com a das outras famílias. E aí ela queria que o meu comportamento e da minha irmã fosse padronizado com o das outras meninas, o que era completamente diferente. Ela começou a ficar mais agressiva mesmo e exigir que meu pai a defendesse e ficasse ao lado dela. [Rebeca]

Na adolescência, a mãe religiosa passa a exigir que as filhas de criação alternativa fossem mais vaidosas, como as demais garotas da idade. *“Com o tempo ela foi tentando mais condicionar a gente ao comportamento feminino padrão. Era tiro, porrada e bomba. Era briga o tempo inteiro”*, argumenta Rebeca. Curiosamente, na infância e começo da adolescência, a mesma mãe impingia às irmãs uma educação pragmática do tipo *“unissex”*.

Entrevistador: coisinhas de menina, coisas de menininha, então, você nunca gostou muito?

Rebeca: não, a gente não tinha. E é muito engraçado porque, na época, eu falava assim: “mãe, que porcaria! Você não tem filho homem. Por que tudo é unissex?”. Aí ela retrucava: “porque sou eu que lavo, vocês destroem tudo, não sei o que”. Mãe, me dá uma mochila rosa, mãe! E ela: “não, rosa não. Amanhã já tá imunda do jeito que você é, você estraga tudo”. Eu falava que quando crescesse tudo meu seria rosa.

Na igreja, casamentos aos 18, 19 anos eram comuns. As amigas tinham namorados e se preparavam para o noivado. Rebeca e a irmã, porém, pensavam diferente e não ansiavam pelo mesmo destino das amigas. O pai delas não estimulava o casamento precoce. Ele dizia: “filha, não casa agora não. Quando elas estiverem separando, você está casando”. A mãe, por sua vez, desejava que as filhas arrumassem namorado, como as outras moças da idade. Rebeca conta: *“elas [amigas casadas] sempre olham minhas fotos... eu tenho uma amiga que sempre fala: ‘Rebeca, me dá uma inveja quando vejo suas fotos’*”. As moças se sentiam desesperadas para casar após certa idade, com receio de não conseguir um bom partido. Sentiam-se inferiorizadas perante os meninos, fruto de uma criação machista. O casamento no final da adolescência era sina. Namorava-se para casar, e rápido. Rebeca reclama que aquela mentalidade religiosa do passado estava tão presente em sua realidade de igreja. Os pais ofereciam uma espécie de dote ao rapaz pelo casamento com a filha. *“Porque os pais, quando o cara começava a rodear, já ofereciam apartamento, carro em troca de casamento, sabe!?”*, explica Rebeca. Não quisera o mesmo destino e preferiu manter-se solteira, para fazer primeiro a vida. De toda forma, Rebeca se mostra uma garota popular com os meninos, porém, tinha a cabeça mais aberta do que os valores apregoados na rígida escola de denominação religiosa.

Ela queria que a gente arrumasse namorado e eu tava cagando e andando pra isso, e minha irmã também não tava nem aí porque minha irmã estava super focada na música e eu tava super focada na natação. Eu não estava nem aí se a fulana e a cicrana [amigas] já estavam noivas, tanto que elas casaram com 19 anos. (...) Entendeu? E minha mãe vendo todo mundo namorando, todo mundo noivando, e eu e minha irmã [solteiras], e ela achou: pronto, vou ter duas tias dentro de casa porque as meninas são brutas, já são mal educadas, já bate nos moleques na rua... vai ficar elas aí, quem é que vai querer? (risos) [Rebeca]

Explica que, desde pequena, chamava a atenção das pessoas por ser bonita além da média. Quando criança, todos achavam-na “muito bonitinha”. Na adolescência, despertava a atenção dos meninos e a rivalidade das meninas. Havia inveja, explica Rebeca com ar de simplicidade, sem transparecer soberba. Tivera namoradinhos, mas, nada sério. Não pretendia noivar para constituir família. Então, não se apegava para não correr o mesmo risco das amigas e ser forçada a casar, principalmente por sua mãe. *“Cada vez que eu via o tempo passando, mais eu agradecia o meu pai por não ter deixado eu entrar na temporada de compra de marido”*, recorda Rebeca, aliviada. Desde os sete anos de idade frequentava a igreja, convivência essa igualmente repleta de atritos e conflitos entre sua personalidade forte e questionadora e a cultura de obediência às ordenanças religiosas. Ademais, descreve-se como briguenta na escola. Gênio forte, personalidade forte, comportamento explosivo.

Entrevistador: você era popular?

Rebeca: é... mesmo assim, sendo brutona, eu conseguia! [risos]

...

Era mais fácil eu chorar de raiva, de alguma injustiça, de alguma coisa que tinha acontecido, porque também eu arrumava confusão o tempo inteiro na escola. Qualquer injustiça eu estava lá. Do aumento do pão de queijo até a cor da tinta do banheiro da escola, lá eu estava arrumando confusão.

...

Rebeca: É engraçado porque eu não tinha muito problema em questionar uma autoridade, mas eu também era muito submissa com autoridade. Tipo assim, as regras são essas. Beleza, cumpria sem o menor problema.

Entrevistador: você sempre lidou bem com regras?

Rebeca: se as regras existiam e eram claras, elas seriam cumpridas. Agora, se você impusesse alguma regra de forma unilateral, eu ia questionar. Cedo ou tarde eu ia questionar. Só que aí eu comecei a escutar, né... “Rebeca é muito difícil, Rebeca é muito complicada”, “olha como ela é geniosa”, “essa menina é mimada, por isso ela faz o que faz”, “o pai não bota limite nela”, “se fosse minha filha já teria tomado uma surra”, “olha como ela questiona o mundo”.

...

Entrevistador: Então você sempre teve uma personalidade forte...

Rebeca: é... só que uma personalidade forte de uma mãe que queria enquadrar a gente com a família dos outros em uma igreja conservadora, e isso não passa impune. Com o tempo isso foi me criando problemas.

Com o tempo, porém, Rebeca começa a mudar o comportamento, tornando-se menos agressiva no trato com as pessoas. Percebia que aquele gênio explosivo precisava ser contido. Sentia-se mal com a chuva de comentários negativos que passara a receber. “Você não vai conseguir nada desse seu jeito. Você não vai conseguir um bom emprego, você não vai conseguir construir uma família”.

E com o tempo eu comecei a fazer o que as pessoas esperavam, sabe? A tentar me comportar como as pessoas esperavam. Principalmente quando eu saí da escola [e ingressei na faculdade], primeiro que eu perdi meus amigos de infância daquele convívio diário com as pessoas, que sempre estiveram ao meu lado, e eu perdi a natação.

Termina o ensino médio, ingressa na faculdade de administração e, ainda, recebe um convite de emprego. Seria o primeiro assédio sexual da carreira. Rebeca prefere contar uma pouco mais sobre a educação despojada do tipo assexuada recebida do pai. Quando mais nova, a mãe passava o dia no trabalho enquanto o pai aposentado cuidava das filhas. O que o pai fazia? Dirigia-se ao boteco. Com a companhia das filhas, é claro. *“Meu pai levava eu e a minha irmã para o bar, sentava a gente na cadeirinha e a gente podia pedir o que quisesse, inclusive espuma de cerveja, o naquela época criança podia, né!?”*. Rimos juntos da situação. Afirma que havia, por parte do pai, uma criação sem tabus de meninos e meninas. *“Se você quiser brincar de boneca, brinca; se quiser ir para o bar, vai; se quiser ir para o salão de beleza, você vai; se você quiser ir pra sorveteria... tanto era assim que ele levava a gente pra sorveteria depois do bar”*, continua, bem humorada. O pai tratava aquelas duas crianças de forma “assexuada” no sentido de inexistir qualquer referência padrão, *“tanto que todas as mães escolhiam as roupas das crianças. Eu lembro. Ai meu pai falava assim: ‘não, bota o que você quiser!’”*, complementa.

Rebeca: quando a gente não estava brincando na rua ou quebrando alguma coisa em casa, a gente ficava tomando cerveja com o meu pai.

Entrevistador: bebendo? Como os homens?

Rebeca: é, com os homens. E jogando sinuca, que eu me lembro muito bem que ele botava a cadeira, assim, pra gente poder alcançar, né, certinho. (...) Mas os caras achavam um barato.

Entrevistador: por que eram duas crianças?

Rebeca: porque eram duas crianças e meu pai vestia a gente muito mal e porcamente, então, a gente tava, assim... as fotos de nossa infância são engraçadíssimas. (...) Todas as fotos, assim, as meninas estão bem arrumadinhas e eu e minha irmã “mó gueto”, sabe!?. As outras crianças falavam assim: “você entram em bar???”. Ai eu “entro, tem cada doce bom”. Tipo, vai num bar, era a doceria.

Entrevistador: e a sua mãe, por exemplo, ela não reclamava do seu pai?

Rebeca: ela não sabia... [muitos risos]

Após mais alguns relatos de peraltices infantis, voltamos à adolescência. Ressalta que fora um período turbulento e de muitas mudanças. Muita contenda com a mãe, que passaria a tentar impor limites cada vez mais rígidos. Quando sai para a vida real, o mundo de fora, para fazer faculdade e trabalhar, as dificuldades se intensificam. *“Comecei a ter muito problema em ver que o mundo não é como era a minha casa, sabe!? Já não estava mais protegida”*, avalia. No mundo exterior, não mais haveria qualquer tolerância caso não se alinhasse às regras do jogo. Em casa ou na escola, bem ou mal, estava protegida. A família impusera uma redoma sob si, protegendo-a de dissabores vindos de fora. Agora, o cenário mudava. Era bonita, chamava a atenção. Percebia que as pessoas se aproximavam por seus atributos físicos e tentavam agradá-la por isso, na esperança de conseguir alguma coisa, o que a irritava. Na igreja, padece agressões veladas, e outras nem tanto assim, por conta da beleza. Embora fosse contida com as roupas e a maquiagem – à época, vaidade não era exatamente seu forte –, atribuíam-na certa sexualidade descabida, como se fosse uma espécie de “sedutora sorrateira” de origem bíblica.

O que no começo não me incomodava, com o tempo foi me incomodando. Eu não gostava de perceber que eu estava recebendo algum favor pela minha aparência. Eu queria ser mais do que bonita. Eu queria ser a mais forte, a mais inteligente (...). Aí, o que antes era uma irritação, quando eu fui ficando mais velha começou a ser um problema de fato, porque você atrai a atenção de quem você não quer, do jeito que não quer.

...

Eu comecei a ser chamada de Jezabel³⁸. Jezabel era vaidosa. Jezabel era má. Só que vão encurtando a história de que ela era bonita e má, logo, ela era má só porque ela era bonita. Sabe quando vão distorcendo a história? Então, [na cabeça das pessoas da igreja], o que é bonito é feito para tirar os outros do caminho do bem. Então eu ia para a igreja, e eu sempre escutei isso: “Rebeca entra e o pessoal desconcentra”. Sabe? Isso me incomodava muito, muito. Desconcentra por quê?

Quando da realização de um curso no Banco A para formação de palestrantes e apresentadores, ouvira algo semelhante, deixando-a igualmente indignada. Sente-se (de novo) objeto sexual. Irrita-se com a máxima machista que ignora seus atributos intelectuais conquanto seja bonita. *“Quer dizer que se eu for bonita eu posso ser uma bananeira, né!? Pronto, você é bonita e o resto do mundo vai se curvar a você”*, questiona, contrariada. Até o início da vida adulta nunca experimentara o assédio. No mundo, porém, é diferente, pois sabia que os elogios tinham uma carga erótica, como se fosse uma “picanha na churrascaria”, diz.

Rebeca: eu fui fazer o curso de palestrantes e eu via que não recebia *feedback* negativo. Aí, eu falei assim: “gente, eu vim para aprender”. Se ninguém fala, eu vou perguntar qual é o ponto que sou fraca, porque era o que queria. Ouvir o que falo bem não me interessa. E eu falei assim: qual ponto que eu sou fraca? Aí me

³⁸De acordo com a narrativa bíblica do Antigo Testamento, Jezabel fora uma linda princesa fenícia casada com o rei de Israel, descrita como influente, dominadora, de personalidade forte, além de má e perversa.

responde o instrutor: “eu não sei se posso te falar”. Já achei que fosse alguma coisa muito séria, um cacoete, alguma coisa que eu tivesse que eu nunca tivesse percebido. E ele falou assim: “é porque a sua aparência desconcentra a gente do seu discurso”. Fiquei superchateada.

Entrevistador: isso te magoou, Rebeca?

Rebeca: ah, profundamente. Eu tô falando um negócio sério e o cara não tá escutando porque tá olhando pra minha cara, tá achando bonito... como assim? E eu para ele: “sério que você está falando isso?” Eu fiquei muito puta, muito, muito, muito puta. Aí eu conversei com um colega. Eu não ia no último dia. Porque isso foi na quinta e na sexta eu não ia fazer a apresentação. Já tinha acontecido comigo o episódio da denúncia e tal [do assédio sexual, será visto adiante]. Falei: cara, esta empresa não vai mudar. Aí eu falei pra um colega, eu falei pra ele e ele falou assim: “se eu fosse você eu ia fazer uma apresentação sobre assédio”. Falei: cara, eu não quero mexer com isso, sabe? Esse demônio que me persegue. E ele: “mas isso é um tipo de assédio”. Eu falei: eu nem vou enquadrar como. Foi um comentário mega, hiper infeliz. Aí eu falei: então eu vou, e fiz uma apresentação sobre o [argentino Jorge Luis] Borges.

Os professores, desde pequena, chamavam a atenção de Rebeca: “toma cuidado, você atrai a atenção”, diziam-lhe. Quando criança, embora gostasse da rua, nunca esteve vulnerável. Estava protegida pelos amigos. Como adulta, as coisas mudam. Na igreja, um homem casado de 40 anos se encanta por ela e invade sorratamente o seu *e-mail*. Com a senha furtada, envia mensagens para ele próprio se passando por Rebeca, que se dizia apaixonada. O plano seria terminar com a esposa e argumentar que a culpa era dela, que se insinuava. Da mesma forma, passando-se por ela, conversava com as amigas sobre aquele homem, declarando-se por ele. Rebeca descobre o plano sórdido em uma mensagem apagada esquecida na lixeira do *e-mail*. Procura a polícia, registra boletim de ocorrência. Na época, estava cursando a faculdade, com dezoito anos de idade. O gênio forte e decidido falou alto. Procurou a família dele, para contar a trama. “*Eu falei assim: você quer fazer o que quiser, você faz com sua mulher, mas não me enfia no meio! Lavei lá toda a rupa suja e fui pra casa, tremendo*”, recorda com fisionomia séria.

Essa não seria a única perseguição. “*Na época [adolescência] eu tive um stalker*³⁹”. O rapaz ligava para sua casa, declarava-se para a família toda, fazia juras de amor. Seguiu Rebeca, arrumava confusão com os amigos dela, mandava flores na escola. Na época estava no ensino médio e o rapaz estudara lá por uns tempos. Quando a situação estava fugindo do controle, o pai dele fora chamado a intervir, e as perseguições cessaram. Rebeca conta que o rapaz era pacífico e não tocava nela. De outra forma, “*certeza que eu teria dado a maior confusão do mundo*”, avalia, com aspecto decidido. Dizia-se certa e cumpridora de normas, embora fosse

³⁹Expressão que significa “perseguidor”, uma pessoa que importuna insistentemente a outra.

questionadora. Não transgredia. Sua regra era “*ou eu questionava ou eu seguia. Pelas costas eu não fazia*”. Jogava limpo e brigava de frente, quando necessário, porém, nunca por trás. Franca, direta, decidida, verdadeira. Não levava desaforo para casa. Rebeca reflete, então, que sua grande transformação ocorreria quando começa a trabalhar, nova, aos dezoito anos. Ali começa a sentir o tranco da vida adulta. Não havia tolerância, o jogo era bruto e inclemente. Ou se submete ou está fora.

Eu comecei a me calar, comecei a me enquadrar quando eu comecei a trabalhar. Foi o choque maior. Não foi no Banco A, embora no Banco A eu passei muita coisa. Essa empresa, assim, ela tenta vender um discurso de que procura novos talentos, de quer crescer, de que é voltada para o futuro, mas é cruzar a porta dela pra você ser esmagada. Ela não tem nada que cultive um espírito que seja diferente. Eu já fui muito usada no trabalho, pela aparência. Quando eu comecei no banco, lá na agência, tinha um quartel militar. E me mandavam vender crédito no quartel. Sozinha. Eu sabia que era por casa da minha aparência, porque eles falavam: “manda a Rebeca que é mais bonita, ela vende mais”. Sabe!/? Aí eu comecei a perceber que a coisa era mais embaixo.

Antes do Banco A, tivera um primeiro emprego. Não demora para perceber o motivo da contratação. Seus atributos físicos chamaram a atenção de um empresário bem-sucedido da igreja, o maior dizimista. Na época, não sabia de suas intenções e estava empolgada com aquela oportunidade em secretariá-lo. Não dura muito tempo a experiência. Reclama do assédio de colegas, do chefe. Assédio sexual mesmo. As outras meninas também eram assediadas, e todas se calavam. A luta pelo emprego falava mais alto. Havia vergonha, também. A maioria era casada, aquilo poderia render confusão. Rebeca percebe que estava mudada. Menos impetuosa, mais comedida. Antes do mundo do trabalho, avalia que os adjetivos que a definiam não eram beleza, graça, simpatia e amabilidade, atributos tipificados como femininos; no seu caso, se aplicava força, autoridade, resistência, persistência, que se associam ao universo masculino. No trabalho, porém, os estereótipos se mostram gritantes, com espaços delimitados para homens e mulheres. Esperava-se que Rebeca se comportaria seguindo um *scrip* legitimado socialmente, mesmo que aquilo não fosse sua personalidade. Na escola ou na igreja, poderia rebelar-se. Fazia valer sua vontade na força, na base da imposição, em última instância. Não havia espaço para argumento de força, se ansiasse manter o emprego. Deveria subordinar-se ou estaria na rua. Rebeca, então, se retrai.

Eu comecei a ficar mais calada. Já comecei a ter medo. (...) Eu não tinha ainda essa ideia de diferença de gênero, de que homens e mulheres eram tratados diferentes, de que existia diferença salarial para homens e mulheres, nada disso fazia parte [da minha vida].

Após uma hora e quarenta e seis minutos de entrevistas, encerramos naquele dia. O encontro fora um tanto denso. Percebia que nossa interação estava tomando corpo e Rebeca se mostrava mais confiante em se abrir. No dia seguinte, retomariamos a entrevista.

6.3. “APRENDI QUE O PREÇO DA MULHER É SEMPRE MAIS BAIXO, DÁ PARA O HOMEM PAGAR”: AS AGRURAS DE SER MULHER NO MUNDO DO TRABALHO

Brasília, quarta-feira, onze de outubro de 2017.

Dezessete horas. Retomamos a transição à vida adulta. Rebeca vai direto ao ponto quando questionada a respeito. *“Foi a pior possível. Se tudo vinha bem, aí a coisa despencou, aí a coisa desandou, esquece. Era a Rebeca super independente, girl power, aí, tudo acabou”*. O primeiro conflito quanto à transição entre as fases fora a carreira. Tinha dúvidas sobre o curso a seguir, e os pais apenas lhe diziam que se tratava de uma escolha pessoal. Estava perdida. *“Foi assim, eu era criança, era adolescente, acabou o ensino médio, tu tá por conta, sabe!?”*. Pede orientação vocacional na escola, o que não a ajudaria muito. *“Na minha época [a finalidade da igreja] era te preparar pro céu. Eles achavam que Deus ia voltar antes da gente passar no vestibular”*, ironiza. As pessoas próximas lhe diziam assim: “ah, você tem que saber o que é a sua vocação”. Em resposta, dizia, com o mesmo humor irônico que lhe é peculiar: *“tá, e aí, eu jogo búzios para isso?”*.

Entrevistador: não havia uma preocupação real, por exemplo, em preparar você para o vestibular como geralmente as escolas fazer?

Rebeca: não, e por isso abriu a temporada de casamento. As meninas também não sabiam o que fazer, (...) os meninos também bateram cabeça.

Entrevistador: então foi chegando o terceiro ano, as meninas desesperadas para casar e os meninos, perdidos?

Rebeca: por aí, mas é homem, né, pode-se dar o luxo.

Entrevistador: não entendi, o homem é da rua?

Rebeca: é, ele pode se dar ao luxo de ficar perdido por mais tempo, sabe, eles podiam esperar mais tempo e tal, agora, as meninas, não. [Estavam] desesperadas para casar, se elas não casassem ali, sabe.

Entrevistador: suas amigas todas casaram?

Rebeca: todas, todas.

Entrevistador: e era [o rapaz] que aparecesse? Quem manifestasse interesse, levava?

Rebeca: é, como diz minha mãe, quem tivesse pênis, levava. [risos]

Na escola, os valores religiosos são fortes e, de acordo com Rebeca, calcados em um ideário de submissão da mulher e papéis de gênero bem definidos. Recebiam aulas sobre [resistência ao] sexo com base na filosofia do “não”. “*Era não deixar os meninos encostarem na gente, não ficar próximo, não pegar na mão, não sair pra lugares escuros e nunca, sob nenhuma hipótese, transar*”, diz. Ficar com algum rapaz necessariamente seria para namorar e estabelecer compromisso sério. “*Beijou, tá namorando. Estar namorando é no sofá de casa, pra casar*”, explica. Na sua cabeça, porém, pensava diferente. “*Eu achava que aconteceria no momento certo, quando eu tivesse com vontade e quando eu encontrasse alguém bacana. Eu era seletiva, diferente das outras meninas, mas também eu não achava que se ficou, é para namorar*”. Por anos a fio as moças eram educadas para serem esposas dóceis e passivas. De segunda a sexta-feira, na escola e, durante o fim de semana, na igreja.

Do [livro de] Gênesis ao Apocalipse, sei todas as histórias, todas as anedotas, todas as chantagens, todas as ameaças, todo o constrangimento, tudo, tudo. E eu tenho uma amiga que saiu junto comigo da igreja, tipo, a gente se deu a mão e saiu, sabe. (...) E nem eu nem ela casamos virgens, né, nossa... pânico, pânico. A gente fazia [sexo] e depois ligava pra outra dizendo: “filha, tô fodida, não vou casar nunca, não vou ter família nunca”. Aí eu dizia pra ela: “não deixa passar de cinco [homens] que tá tranquilo”. (risos)

...

Eu lembro de uma palestra que teve na escola que colocaram todos os alunos num salão e perguntaram para os meninos: qual deles casaria com uma menina que não fosse virgem. Eu não tô brincando. Nenhum menino levantou a mão. Aí eles viraram para uma menina e falaram assim: “se você ficar com alguém, transar com alguém que não seja o seu marido, você nunca vai encontrar ninguém”. Então, era total, total submissão. [Rebeca]

Com o tempo, porém, avalia que aquele bombardeio doutrinário faz algum efeito. “*No final, eu comecei a absorver essas regras também, não adianta*”. Rebeca pondera que aquelas sessões de orientação sexual aconteciam no espaço destinado à orientação para o vestibular. “*Ao invés de falar do vestibular, falavam essas merdas pra gente*”, completa indignada. Recorda, na sequência, o escândalo que fora a gravidez de uma amiga antes do casamento. Regras morais rígidas e conservadoras. “*Na minha época, pelo amor de Deus, o que julgaram essa menina, falaram dela, aí você escuta e não quer ser falada do mesmo jeito, sabe!? Então, você evita*”. Toda a educação formal estava atrelada à religião, “*porque é matemática com Deus, é física com Deus, é educação física com Deus*”. A cobrança e a vigilância social, por

fim, falam mais alto, e Rebeca se retrai e cede. Sente-se culpada, vigiada, perdida. A sua mãe, nessa fase de vida, estava mais radical com a igreja e as comparações com as outras meninas se intensificam.

Mais de uma vez eu escutei [na escola] a metáfora da fruta na feira, que ninguém pega a fruta que todo mundo toca, que ela vai ficar amassada, estragada e ninguém quer. E eu falava “não sou fruta em feira”, sabe, no começo eu questionava, no final eu comecei a acreditar que seria isso de fato. Você vai escutando tantas vezes, tantas e tantas que aquilo é o mais certo, então é líquido e certo que você vai se moldar.

...

Eu já estava perdida, eu já não era mais aquela pessoa independente que estava construindo a vida, que queria sair e ter uma puta carreira pra poder mandar todo mundo cagar, sabe!? Não, eu estava perdida mais do que tudo e eu ainda estava enfrentando todo mundo. Que guarida eu tinha, sabe!? Então aos poucos você vai se dobrando. “É esse o comportamento [esperado]?”, então tá.

...

Aí começou a pressão para todos os lados, da igreja, da escola, e eu não sabia o que fazer da minha vida, então comecei a seguir ferozmente o que eles ensinavam numa tentativa desesperada de encontrar algum sentido pra minha vida. (...) É engraçado, na infância e na adolescência, eu nunca imaginei isso. Quando eu comecei a sair pra fase adulta era o que eu queria: um príncipe encantado (...), que eu me apaixonaria, a gente construiria uma família e seria feliz para sempre. Cinderela pura, sabe!? E aí eu comecei a ficar mais insegura com a minha aparência, fui começando a me cuidar mais. [Rebeca]

Voltamos à vida profissional. Por fim, depois de tantas dúvidas, Rebeca opta por cursar administração. Percebia um tino para negócios com a experiência anterior com os panos de prato, os pães de mel. Pensava em profissionalizar-se no ramo, mas as pessoas lhe diziam que precisava arrumar um emprego formal. Ansiava por liberdade e independência financeira, então, o plano seria conciliar os estudos com algum trabalho. Na virada para os dezoito anos, recebe uma proposta de emprego por parte de um empresário bem-sucedido da igreja. Sua personalidade se torna mais maleável e menos radical, aceitando a passividade feminina como algo mais natural. No trabalho, ouve a advertência, como um mantra: “não questione, não levante a voz, aqui quem manda é o fulano”. Ambiente dominado por homens mais velhos, as cantadas maliciosas e inconvenientes se tornariam corriqueiras. Percebe-se diferente, não mais respondia às agressões com o ímpeto irascível de antes; agora, apenas se calava. Converte-se em corpo-objeto e se sente vazia: *“eu já não era mais nada, eu era a menina bonita. (...) O meu valor estava atrelado à minha aparência”*. Não demora a perceber que aquela oportunidade de emprego estava permeada de segundas intenções, e não fora casual.

Só que ao chegar lá [na empresa] foi um inferno na Terra. Tudo que tinha de certeza, de convicção... “vou construir o meu mundo, ser independente”, acabou. Era o tempo inteiro pressão psicológica, manipulação, assédio e, se antes eu

gritava, berrava, questionava, agora eu comecei a ficar calada, porque era uma coisa que aprendi logo que comecei a trabalhar: “não questiona o seu chefe”, e eu via isso das outras meninas, sabe!?”

Rebeca se torna mais sensual. Para ter algum valor e aceitação social naquele meio machista, passa a se cuidar mais, torna-se vaidosa. Preocupa-se com o cabelo, maquiagem, roupas. Está em conflito. *“Eu fazia para ter algum valor, mas quando eu recebia atenção, e sempre põe entre aspas essa atenção, me incomodava. Aí, eu recuava”*. Alega que ficou perdida, vazia, e de repente se coloca contra tudo aquilo que sempre lutara, que é ser feminina, submissa, calma. Está emocionalmente fragilizada e sem referências. *“Foi aí que eu comecei a chorar”*, ressalta. Não aguenta mais ouvir reclamações sobre o comportamento difícil e o prognóstico de que não arrumaria um marido para casar daquela forma e, gradativamente, abaixa a cabeça e aceita aquilo como verdade. A menina forte cede espaço à mulher de vidro pronta para quebrar. A metamorfose segue adiante, repleta de contradições. A adolescente largada e despojada se torna mulher vaidosa, para adequar-se às exigências sociais. *“Você precisa ter cabelo longo porque é mais bonito e porque é o que Deus quer. Não era um discurso só social, era além disso [religioso]”*, avalia.

O corpo que antes eu achava maravilhoso, que era o corpo atlético, o corpo do exercício, o corpo da força eu já comecei a achar horrível, porque o ombro era largo, porque eu sou muito musculosa, porque isso não é feminino. Então o que antes eu amava, que era desfilar os meus músculos por conta da natação, agora, não. [Rebeca]

Antes disso, quanto mais se sentia perdida, mais se agarrava à igreja. Acordava na madrugada para orar e frequentava todos os eventos. Queria fazer parte daquele mundo, sentir-se incluída pelo grupo. Para tanto, se esforça em enquadrar-se às regras sociais. Rebeca, neste momento da entrevista, chora. Um choro forte que vem de memórias amargas. Sente-se magoada com a igreja e resolve sair. *“Foi tudo o que fizeram, entendeu? Foi eles [igreja] pegarem uma menina e moer de todos os lados possíveis e imagináveis. Foi sobrar nada que eu pudesse me reconhecer”*. Abandona a igreja e, ato contínuo, os amigos se afastam, a mãe a reprova, a irmã sente pena. Está sozinha. *“É como se eu não tivesse aprendido a viver no mundo, é como se fosse mais fácil para as outras pessoas”*, analisa. Questiona a educação assexuada recebida na infância, o fato de não ter sido criada para ser “menina”. Como seu pai dizia, “menino ou menina não importa, é tudo criança”. Rebeca se explica. *“Me doeu muito, porque eu não entendia o mundo delas [das meninas] e eu não sabia fazer parte do mundo deles [meninos]. O que eu era? Um limbo entre os dois”*. Reflete sobre o intenso assédio sexual

que sofrera no Banco A⁴⁰. Se não tivesse rachado emocionalmente, sua postura passiva perante aquela sequência de agressões seria diferente.

Eu imagino se eu não tivesse rachado, na primeira gracinha e na primeira cantada e no primeiro abuso eu teria gritado, porque eu tinha certeza de que lá na frente eu conseguiria algo melhor. Eu não ia me importar em pedir demissão de dois, três, dez empresas, porque eu tinha confiança de que eu era forte, de que eu era inteligente, de que eu era competente, de que eu era esperta e que eu ia conseguir. Mas, quando rachou [a estrutura emocional], eu era só bonita. [Rebeca]

Voltamos ao primeiro emprego. Trabalhava como assistente administrativa em uma empresa do ramo fitoterápico. Empresa de homens, muito assédio sexual. *“As mulheres eram só secretárias ou auxiliar administrativa, mas os caras caíam matando, parecia assim, sei lá, carniça pra urubu, sabe!? Era botar o pé ali e eu queria morrer”*. As outras moças procuravam “tranquilizá-la”. Diziam “carne fresca é melhor, daqui a pouco diminui”. As mulheres não conversavam entre si sobre coisas de assédio. Imperava a lei do silêncio. Mas, Rebeca se culpava por aquilo, achava que a responsabilidade era dela. *“Então eu ficava o tempo inteiro procurando alguma coisa no meu comportamento, alguma coisa na minha roupa, procurando alguma coisa no meu jeito de ser”*, diz, ao que complementa. *“Às vezes eu chorava no banheiro, quando as outras meninas começaram a perceber o que acontecia e elas não me apoiavam”*. Pediria demissão seis meses depois. Rebeca se nomeia como o “alvo” principal, mais do que as outras moças e, por isso, sente-se ainda mais culpada: *“o problema está em mim”*, pensava.

Reflete, em seguida, sobre o chefe. Na verdade, não era apenas o chefe; antes, fora por dez anos o seu professor de religião. Quando do pedido de demissão, divulga boatos sobre Rebeca na igreja, atribuindo-lhe comportamento devasso por estar sendo assediada. A culpa era dela, das roupas que usava. As pessoas se reuniam para julgá-la e, de repente, estava isolada. *“Duas velhinhas só que conversavam comigo”*, recorda. *“Foi aí que aprendi que o preço da mulher é sempre mais baixo, dá sempre para o homem pagar”*, reflete.

Eu procurei o pastor para poder contar o que estava acontecendo, só que o cara era rico, era homem, era mais velho, era dono da segunda maior empresa da cidade, era o maior dízimo da igreja. Foi isso que escutei do pastor: “o que você quer que eu faça? Ele praticamente mantém essa igreja”. [Rebeca]

Rebeca participa de um processo seletivo para ingresso no Banco A, em uma cidade próxima. É aprovada e logo começaria o novo emprego. Oportunidade de vida nova, pensava.

⁴⁰Os detalhes serão narrados adiante, em outra seção.

No primeiro dia de trabalho, ouve de uma colega: “*porra, é magra e ainda é bonita*”. Reclama que, mais uma vez, o rótulo vem antes da competência. “[*Para as pessoas*], *se eu conseguia alguma coisa sempre foi porque eu era bonita*”, queixa-se. “*Você tem ideia do quanto machuca acharem que você transou com alguém para conseguir o que você conseguiu?*”, indaga-me, chorando.

E quando eu entrei pro banco eu achava que ia ser um lugar melhor, mas quando eu entrei uma das primeiras conversas que ouvi foi “toma cuidado, viu!? Aqui, os gerentes quando eles querem, eles querem”. Aí eu comecei a escutar essas coisas, eu tinha uma colega que falava assim: “não pense que você vai conseguir crescer sem dar, só escolha bem para quem você vai dar”. [Rebeca]

Relata, então, o assédio de clientes. Recordar-se de um, em especial.

Um cliente quase bateu em mim, porque ele queria sair comigo e eu disse não. Ele falou, “mas eu fiz investimento aqui, contratei seguro, consórcio, como você não vai sair comigo?”, e começou a gritar, e ninguém se mexeu. Todo mundo assistiu ele gritando comigo, não teve um gerente pra levantar e falar: “hei, abaixa a bola”. O segurança ficou olhando, foi aí que descobri que o segurança do banco não é para cuidar de você, é para cuidar do patrimônio do banco, porque ninguém quebrou uma cadeira, se não... se alguém quebrar uma cadeira, beleza, o segurança vai fazer alguma coisa, agora, se alguém quebrar a minha cara, problema meu. [Rebeca]

Sentimentos à flor da pele, Rebeca realiza uma digressão indignada sobre o episódio do assédio sexual no Banco A. Reclama que, após a denúncia, as pessoas a procuravam com questionamentos do tipo: “será que ele não desenvolveu um sentimento por você?”, “você não acha que, se ele não te tocou, não aconteceu nada?”. Resolveu retrucar: “*espera aí, você estava esperando eu ser estuprada dentro do prédio do banco pra ter direito de fazer alguma coisa?*”. Indigna-se, da mesma forma, com outro questionamento recorrente: “mas, você falou pra ele que não queria ser tratada desse jeito?”. Sua resposta era: “*eu tenho que ensinar um homem de mais de sessenta anos como ele deve tratar alguém?*”. Por fim, conclui:

Não foi homem que falou isso pra mim, e era o que mais doía. Não foi homem que desceu do elevador quando eu entrei, não foi homem que fingiu que não sabia o meu nome, foi mulher. Havia mais de cem mulheres ali, cem mulheres, e duas vieram falar comigo, duas me chamaram para almoçar. [Rebeca]

Uma hora e cinquenta e três minutos de entrevista. Sessão difícil, choro forte e lembranças doloridas. Fim da entrevista. Conversamos algumas amenidades, os ânimos se acalmam. Continuaríamos após o feriado.

6.4. “QUANDO VOCÊ SENTE MEDO DA CANTADA, O MEDO TE PERSEGUE. EU NÃO CONHECIA O MEDO AINDA”: A SINA DA MULHER IMPOTENTE PERANTE A VIOLÊNCIA BANALIZADA

Brasília, sexta-feira, treze de outubro de dois mil e dezessete.

Dezesseis horas e trinta e dois minutos. Mesmo local dos dias anteriores. Rebeca está séria e mais calada do que o comum. Percebo que o processo de entrevistas está revirando o seu íntimo. Peço para retomar o primeiro emprego, para que pudéssemos sistematizar melhor a sequência de fatos. Na sessão anterior, ocorrera uma espécie de catarse, com muitas informações vindas à tona de forma desconexa. Por esse motivo, voltamos à experiência na indústria de fitoterápicos. Rebeca, então, explica-me sua ambição de progredir na vida e fazer uma carreira no mundo dos negócios. Em seguida, retoma novamente a infância. Desde cedo, a lógica familiar fora “negociar” com o pai. Não havia argumento de autoridade do tipo “menina, faça isso, pois sou seu pai”. Ocorria, de outra forma, a lógica do “toma-lá-dá-cá” do tipo “me ajuda que te ajudo”.

Nada era de graça ou feito porque era responsabilidade, tudo era na base da troca, a gente fazia muita coisa, muito serviço manual, a gente comprava pouco e produzia muito. Se eu queria uma fantasia, minha mãe costurava; se eu queria um armário novo, minha mãe comprava as tintas e a gente pintava o armário, sabe!/? Se eu precisava, eu fazia. (...) Meu irmão [do primeiro casamento do pai] uma vez entupiu o encanamento do banheiro dele, eu fui lá e consertei literalmente merda. (risos) [Rebeca]

A inventividade familiar funcionava na base da cooperação entre os membros e no primado da autossuficiência. “*Não há espaço para frescura*”, reforça. Trabalhar pesado, portanto, significava autossuficiência e um estilo de vida. Até o cabelo se cortava em casa. Rebeca faz artesanato e aprende a costurar. “*As meninas dizem: ‘nossa, que saia bonita’*. Eu respondo: *fui eu quem fiz*”, recorda, orgulhosa. Aprenderia a ser uma moça econômica. “*Se o comércio mundial depender de minha família, quebra*”, faz questão de ressaltar. O vestido de festa de casamento é sempre um, o mesmo, sempre. “*Desde a adolescência, ainda cabe, então é esse mesmo*”. Não precisa de muito para viver, argumenta. Não tem problema com comida. Come qualquer coisa, incluindo jiló, quiabo e berinjela. Gosta de “boia”, em suas palavras, ou “comida de sustança”.

Rebeca, de repente, se liberta do mau humor inicial e se mostra um baú repleto de histórias. Percebo-me diante de uma mulher de inventividade extraordinária. Rebeca vive num mundo próprio, só dela, um mundo simples e feliz. *“Uma amiga me fala assim: Rebeca, confessa, você é Benjamin Button que está voltando, por isso que você parece nova, mas você já viveu pra caramba”*, destaca. Conta-me, então, um “causo” para comprovar suas habilidades de comunicação. À época namorava um rapaz dorminhoco. Ela, porém, tinha um estilo de vida diferente.

Eu acordava [cedo] e ficava na cozinha, sossegada. Um dia o irmão dele acordou, porque eu acordava muito cedo (...). Aí eu estava na cozinha e o irmão dele [do namorado] levantou, se sentou e eu comecei a contar história. Só que acho que ele começou a rir alto, a namorada dele acordou e veio atrás. Daqui a pouco chegam os pais dele também e eu contando história. Na semana seguinte, vou para a cozinha às 6 da manhã e, para minha surpresa, estava todo mundo me esperando. [Rebeca]

Por fim, após uma longa digressão, voltamos ao assunto do primeiro emprego. Recordo a violência do antigo patrão. *“Ele era o dono principal, que mandava fazer e acontecer, ele era muito autoritário, ninguém podia olhar para o lado sem a autorização dele. Era autoritário e violento. Na mesa do escritório dele tinha duas armas”*, ressalta. Rebeca conta que, em certa ocasião, o cachorro que cuidava da empresa estava latindo muito. A solução fora radical. *“Ele se irritou, pegou o revólver, foi lá e deu dois tiros na cabeça do cachorro”*, lembra, chocada. *“Na frente de todos os funcionários”*, complementa. Por ironia, tratava-se do mesmo professor de religião de toda a sua infância na igreja. Não tardaria para começar a sequência de assédios.

Ele me deixava numa sala sozinha e vinha falar, e começava com aquele papinho. Quando tentava sair, bloqueava a saída. Ficava falando que eu precisava de um homem forte para me domar, esse tipo e coisa, muitas piadinhas de duplo sentido. (...) Comecei a ficar muito chateada, porque se colocava a roupa mais justa, estava me insinuando; se colocava mais larga, estava dando margem para imaginar as coisas. Tudo meu estava errado.

Rebeca se propõe a trabalhar pesado, *“igual a uma camela”*, em suas palavras, na expectativa de que o assédio pudesse cessar. Mas, após dois meses, o chefe reformaria a sala para que ela pudesse trabalhar ao lado dele. Literalmente ao lado dele. *“Passava o dia olhando pro computador, olhando pro teclado, eu nem respirava [de tensão]”*, explica. *“Querida me ver mal era quando ele fechava a porta”*. Daqui a pouco, o chefe começava as investidas: *“você não quer sair? Você já foi em tal restaurante?”*. Rebeca apenas ficava calada, não respondia. A mulher dele trabalhava na empresa também, por isso, ele era discreto e agia sorrateiramente. De qualquer forma, a esposa sabia da fama e do caráter do marido, mas fingia que nada

acontecida. *“Ele passava e todo mundo abaixava a cabeça, a gente não tá falando de uma pessoa ‘good vibes’ não, estamos falando de uma pessoa louca, pessoa extremamente autoritária e manipuladora”*, reforça. Após o pedido de demissão, porém, Rebeca começa a ser perseguida por ele fora da empresa.

Rebeca: Eu estava na fila do ônibus, conversando com uns colegas e tal e ele apareceu do nada, me puxou pelo braço e começou a me arrastar, eu tenho uma cicatriz na perna desse dia. Ele me puxou e os meninos que estavam lá entraram no meio da briga, foi a maior confusão do mundo. Ele puxou pelo braço e disse: “sai daí agora”.

Entrevistador: mas ele continuou te perseguindo, Rebeca?

Rebeca: continuou, continuou, e aí eu chorava.

Entrevistador: ele ia na sua casa?

Rebeca: ia, e aí uma vez eu cheguei em casa, ele estava conversando com os meus pais, depois do acontecido. (...) A mulher dele arrumou um amante.

Entrevistador: a mulher dele?

Rebeca: foi, e ele ainda veio me acusar: “viu! A culpa é sua dela ter arrumado um amante”. Eu estava na universidade e ele apareceu lá e começou a gritar comigo. (...) Foi aí que fui procurar o pastor, lembra?

Entrevistador: sim.

Rebeca: o pastor disse que não tinha nada para fazer, e eu sabia que era por conta do dízimo, ele que tinha construído a igreja, literalmente, ele tinha dado dinheiro para poder construir a igreja. A igreja era mais uma extensão da brincadeira dele de mandar no mundo, sabe!? A mulher dele arrumou um amante, acho que mandaram flores pra ela, aí ele ficou sabendo, ele cansou, nunca mais me procurou.

Entrevistador: mas, ele largou a esposa?

Rebeca: não, eles continuaram juntos. Nunca mais tive notícias, eles sumiram.

Rebeca fornece mais alguns detalhes, do que conclui, pensativa: *“e foi uma coisa que fiquei muito chateada, porque dele eu não me livrei; ele se cansou, sabe!? da brincadeira dele”*. Reclama, em seguida, da atitude das demais pessoas que presenciaram as perseguições. *“Todo lugar que eu procurava ajuda as pessoas fechavam a cara, fingiam que não estavam vendo”*. As mulheres eram maioria na firma, segundo Rebeca, *“todas elas do mesmo perfil, cabeça baixa dizendo ‘sim senhor’”*. O assédio era corriqueiro. Conta que uma moça do chão de fábrica fora atazanada insistentemente por um empregado casado. Ela nunca respondia as mensagens recebidas dele por celular, apenas ignorava. Certo dia, a esposa do assediador vê as

mensagens e, para se safar, o homem atribui a culpa à moça, que estaria “se oferecendo”. “*A outra [a esposa] foi lá pra dar um cacete nela, no meio da fábrica*”, explica Rebeca, ao que conclui: “*a culpa é da mulher, tô falando, a mulherada é machista pra caramba, você não tem ideia*”. Impera a lei do silêncio, não há cooperação. O perigo de retaliação é real. “*Todo mundo assistia calado. Do mesmo jeito que eu sofria e ninguém falava nada, eu via elas sofrendo e não falava nada*”. Questiono sobre a atitude dos demais empregados homens em relação a ela.

[Muita] cantada, me falavam assim: “quando você vai lá na minha casa?”. Tinha só uma colega, a fulana, que repreendia os mais afoitos: “para, sai de cima da menina, deixa ela trabalhar”, falava. Mas ela acabou saindo de lá pelo mesmo motivo. [Rebeca]

Sua estratégia de sobrevivência fora estabelecer táticas para manter o chefe o mais longe possível. Sua jornada de trabalho era reduzida, apenas quatro horas diárias, o que facilitava o processo de racionalização do sofrimento. “*Vai ser só quatro horas, são só quatro horas*”, pensava. Como era a secretária, a agenda de reuniões estava sob sua responsabilidade. Então, procurava agendar o máximo possível de eventos externos durante a sua jornada de trabalho, para mantê-lo distante. No entanto, quando ele estava presente, “*ou estava me atazanando ou estava atazanando mais alguém da empresa, ou era sexualmente ou moralmente*”, explica. Em uma rápida reflexão, conclui: “*tem empresas mais machistas do que o Banco A*”. Argumenta que, quando estava saindo da adolescência, o discurso religioso fica muito forte do sentido de apregoar a cultura conservadora de subserviência da mulher ao homem.

Estava vendo o dia que ia botar [a igreja] burca na gente, e não era só dos homens, era das mulheres, teve uma mulher que sugeriu que comessem a medir a saia das meninas. (...) Um dia desses a minha irmã estava lembrando disso e falou “caraca, que povo doente”... uma mulher foi lá dar aula pras meninas, aí juntou todas as meninas. A aula consistia em... “a mulher, ela serve, ela nasceu com o propósito de servir o homem, inclusive, no sexo a mulher não deve sentir prazer, ela deve proporcionar prazer”.

Rebeca retoma os conflitos com a mãe durante a adolescência, ao recordar que ela apregoava os mesmos valores. Com o tempo, a mãe se tornaria agressiva e violenta, na tentativa de moldar as filhas à força. “*Que nem um versículo da bíblia lá, ‘maldito o pai que nega vara ao filho’, tipo, deu trabalho, mete o cacete*”, explica. Com o tempo, se revolta com a situação e, por fim, confronta a mãe. Rebeca, na condição de atleta, estava ficando fisicamente forte. “*Eu falava: você vai bater? Você vai bater enquanto der conta*”. Então, um dia chegaria a hora do acerto de contas entre mãe e filha. “*Eu chorava, eu chorava. Ninguém quer bater na mãe,*

eu chorava... e aí botei a cara dela na terra e falei 'cê vai me bater?'”. O pai aparta a briga. *“Então fui me explicar para o meu pai, né, eu falei 'pai, é porque ela bate na gente, ela bate escondido de você’.* Aí, ele falou: *‘filha, se ela quer usar a lei do mais forte, então que ela seja a mais forte’.*” Rebeca se surpreende, uma vez mais, com a sabedoria do pai. Nunca mais brigariam depois daquele dia. Explica que, hoje em dia, a mãe se arrepende da forma agressiva com que tratara as filhas na época do radicalismo religioso. *“Eu fiquei arrasada, mas eu sabia que era aquilo ou apanhar o resto da vida”*, complementa.

Rebeca: ela não tinha mais força pra conseguir, então, ela se desesperava, ela queria mostrar pras outras mães que ela estava transformando as filhas dela. Ela se sentia mal, porque não tinha as filhas pra mostrar, e depois ela não tinha as noivas pra mostrar, a gente não se casou na mesma época das minhas amigas. (...) E hoje ela se dói, ela vê que não foi o certo, e ela se desespera tentando ensinar as outras mães a não fazerem a mesma coisa [na igreja].

Entrevistador: você apanhou?

Rebeca: muito dela, muito, escondido do meu pai.

Entrevistador: você comentou que o seu pai...

Rebeca: não tocava, e se ele soubesse que ela batia, ele ia arrumar confusão. (...) A gente não queria que o casamento deles acabasse, então, quando ela batia, a gente se calava, e ela só fazia quando meu pai não podia ver.

(...)

Entrevistador: ela batia como em vocês?

Rebeca: chinelo, cinto, tinha um pé de amora que ela plantou lá. Você já tomou surra de galho de amora? Ele enverga, ele dá um chicote na ponta, ele enverga de abrir mesmo a pele e fica aqueles vergões assim... aí o pé de amora nunca deu fruta, era o único pé do quintal que não dava fruta, aí eu falava que era devido ao ódio dela.

Depois de recordar o episódio da desavença com a mãe, questiono Rebeca se, quando olha para trás, para os episódios ruins passado, poderia ter feito algo diferente. *“Se não tivesse tanta dúvida, se não tivesse com tanto medo”*, responde, e me devolve o questionamento. *“Você acha que é possível uma menina passar da infância até os dezoito anos sem ter passado por nenhum episódio de violência? (...) Não é violência quando aquilo não te magoa, quando você bota um limite não é violência; quando você cala vira violência”*, conclui. Para ela, estava claro. Quando deixa a redoma em forma de proteção familiar e se vê sozinha no mundo, não sabe se defender. Tivesse colocado um limite ao abuso dos outros, *“provavelmente não estava*

te contando essa história”, afirma. Relata que passou a sentir medo depois de ser perseguida pelo antigo patrão. “Eu nunca tive sentido medo de ser estuprada na rua até a fase adulta”.

Quando um cara fala alguma coisa e dá uma cantada, você fala assim “olha, comigo você não pode falar assim”, vira e segue a sua vida, você nem lembra daquilo depois; agora, quando você sente medo da cantada, o medo te persegue. Eu não conhecia o medo ainda. Eu passei a infância e a adolescência sem conhecer o medo, medo do outro, medo do julgamento.

A menina forte, segura e encrenqueira cede espaço à mulher frágil, indecisa e retraída. Passara anos e anos sendo julgada pela mãe e conhecidos da igreja pelo comportamento duro e indócil. Como ela mesmo diz, porém, sua redoma de proteção, de tanto forçar, fraturou. Se sentia vulnerável perante o mundo e incapaz de defender-se. Incapaz de estabelecer limites para o que a incomodava, sujeita-se, doravante, ao abuso. Em seu novo mundo de adulta, passa a crer que precisava daquele comportamento subserviente para ter um salário no fim do mês. *“Minha mágoa foi isso, botei um preço tão baixo”,* desabafa. Recorda que as meninas assediadas eram todas novas e, os homens, mais velhos. *“Não tinha uma mulher velha”,* avalia. Alta rotatividade, poucas paravam muito tempo. *“Teve até confusão de marido [de empregada casada] ir lá, sabe [tirar satisfação]”.* Mas, por fim, largavam o emprego em silêncio. Ninguém sabia o motivo, assim como ocorrera com ela. *“E também não tinha festa de despedida, não tinha nada, do jeito que entrou, saía, então ninguém sabia o que tinha acontecido de verdade”,* esclarece.

Entrevistador: você acha que esse período de seis meses que você ficou na empresa acabou sendo determinante para você se retrair mais?

Rebeca: arrasta, te arrasta para o resto da vida, eu me fechei, né!?, fechei, comecei a enxergar as coisas diferente, já achava que o mundo não tinha muito espaço para mim, pro jeito que eu agia, eu teria que me adaptar.

Entrevistador: de repente, você ficou sem alicerce...

Rebeca: é, e aí minha mãe muito violenta, muito agressiva, não confiava em mim, não acreditava que eu fizesse as coisas direito, achava que eu era o problema de tudo, e eu tinha medo do meu pai se decepcionar comigo. Eu queria mostrar pra ele que eu era capaz de ter um emprego, tipo, ter uma carreira, né!?

Pergunto sobre meios de resistência. Como resistir à violência? Rebeca se mostra cética. *“Calada, submissa”.* Não haveria espaço para resistência? Insisto. Resposta seca: *“não que eu tenha encontrado”.* Em seguida, fornece pistas sobre como sobreviver. No seu caso, passou a racionalizar o sofrimento. *“Fiquei mais calada, mais retraída, eu me afastei do meu pai, que*

antes eu contava tudo. Me afastei dos meus amigos quando vieram as fofocas, pois a maioria também era funcionário dele [antigo chefe] também”. Entende que, quando você tem problemas, as pessoas em volta se afastam. Poucos querem se envolver com o problema dos outros. Recordo um episódio ocorrido no Banco A. O gerente geral trabalhava numa sala fechada, com uma assessora. Sempre que o superior chamava Rebeca, essa assessora levantava e saía, deixando-a sozinha com ele. Depois que houve a denúncia do assédio sexual, essa assessora questiona Rebeca: “por que você não pediu ajuda pra mim, por que você não falou para mim?” A resposta de Rebeca é franca. “Você se levantava, você sabia que ele estava me chamando, você se levantava inconscientemente?”.

Se envolver dá trabalho, questionar dá trabalho, se posicionar dá trabalho. As pessoas não tão querendo nem trabalhar o serviço normal quanto mais ter que se envolver com isso, entendeu!? O povo já entra às 7 da manhã rezando pra dar a hora de saída. Acha que alguém vai se envolver ainda mais com isso? É claro que não. [Rebeca]

Rebeca avança em digressões sobre o assédio sexual no Banco A, as quais retomarei adiante, por questão didática. Após uma hora e quarenta e cinco, sugiro encerrar a entrevista, para continuar em outro dia. Surpreende-me, no entanto, a sua resposta: “*cê tem tempo?*”. Rebeca estava concentrada, o raciocínio rápido e bem articulado. Queria continuar. “Posso ficar com você aqui o tempo necessário, pode falar o quanto quiser”, respondi. Havia uma conexão entre a gente, uma relação de confiança recíproca que facilitava o diálogo franco e sem rodeios. Falávamos a mesma língua, havia afeto e respeito. Após breve pausa de cinco minutos, continuamos.

Sexta-feira, dezoito horas e trinta minutos. Solicito a Rebeca falar sobre o seu ingresso no Banco A. Ela conta que, após deixar a empresa de fitoterápicos, participa de um processo seletivo que fora aberto para trabalhar em uma agência bancária na cidade vizinha. À época cursava o curso de administração no período noturno. Sua rotina diária ocorre, então, em três cidades vizinhas: casa, trabalho e faculdade, cada qual em localidades distintas. “*Entrei toda felizona, animada, achando que ia refazer minha vida, ia começar de novo. Tipo, não deu certo [o primeiro emprego]? Vamos começar de novo*”, avalia. Aos dezenove anos, Rebeca tem uma nova oportunidade profissional. A rotina é pesada com os deslocamentos, mas não se incomoda. “*Um colega passava lá na rodoviária e pegava todo mundo. O pai dele tinha concessionária e coleção de carros antigos, todo dia ele pegava a gente com um carro diferente, então era a maior farrá*”, recorda. Trabalho e estudo de segunda a sexta-feira, igreja nos finais de semana.

Explica que os dois primeiros anos naquela agência de grande porte foram bons, não havia problema com os colegas.

Pergunto sobre o significado de trabalhar naquele banco. *“Eu achava que logo ia conseguir crescer, que eu ia fazer carreira, mas, se não desse certo, eu ia sair. (...) Então a questão era assim: vamos ver o que vai dar”*. Rebeca poupa metade do salário, sonha em comprar o próprio apartamento. Tinha uma meta e lutaria por aquilo. *“Ter a minha casa, com a minha decoração. Sou louca em decoração”*, explica.

Eu falava pro meu papito: “vou comprar a minha casa, você vai morar comigo”. Aí ele: “é... tem que ver, né!? E sua mãe?”. Eu dizia: “não, a minha mãe fica, não vou levar a mãe, não”. E ele: “mas, eu não posso deixar ela lá”. Eu comprei o meu primeiro apartamento rapidinho lá.

Não chega a morar no apartamento, adquirido na planta, pois, ao receber as chaves, já morava em Brasília. Venderia o imóvel e agora está juntando dinheiro novamente. *“Aqui [em Brasília] precisa dez vezes mais”*, completa. No banco não mais poderia vender as suas coisas, assim, como as regras proibiam, teve que abdicar o “lado muambeiro”, explica. *“Não sendo o pai e a mãe, o resto fazemos negócio”*, diverte-se Rebeca, com o espírito de negociante. Reclama, também, que os empregados da instituição financeira são um pouco arrogantes e, por isso, teria vergonha em continuar com o comércio ali dentro. Para complementar a renda, ingressa na consultoria júnior da faculdade. O jeito despachado e extrovertido de Rebeca facilita as vendas de produtos bancários. *“Logo eles perceberam que eu vendia bem. (...) Lá na faculdade peguei uns livros de técnica de venda e estudei por fora. (...) E aí eu vendia, vendia, vendia. Se era cinco eu vendia cinquenta, se era cinquenta eu vendia quinhentos”*. Em retribuição, tinha a possibilidade de trabalhar alguns minutos no caixa, no fim do dia, para processar envelopes de depósitos realizados no autoatendimento. Como isso, recebia um adicional no salário.

Com o tempo, porém, Rebeca se mostra chateada com a falta de oportunidades para ascensão profissional. Reclama que estabelecer vínculos de amizade contava na hora de promover alguém e, nesse quesito, estava em desvantagem em relação aos rapazes. *“Tipo, se você trabalhar bem, não basta. Comecei a perceber que os outros rapazes, tão novos quanto eu, eram favorecidos de alguma forma”*, reflete. Pergunto o motivo.

Por que eles iam tomar chope com o gerente e eu não ia, sabe esse tipo de relação? Eu comecei a ver que isso contava mais do que o trabalho, então, comecei a me decepcionar um pouco. Aí começaram a me mandar no quartel também [fazer venda de produtos aos recrutas], comecei a me decepcionar. (...) Comecei a

perceber que ser rápida não servia pra crescer, trabalhar bem não servia pra crescer, mas só para ter mais serviço, sabe!? [Rebeca]

Para manter Rebeca motivada e boa vendedora, o gerente teve uma ideia. “*Eu tinha uma conta no Boticário que eles [a agência] pagavam pra mim*”, recorda entre risos. “*De vez em quando eu ganhava umas folgas a mais, e tinha esses premiozinhos, uns presentinhos*”. A promoção, entretanto, não acontecia. O administrador geral é transferido de agência e promete levá-la com ele, em um cargo superior. “*Olha, a vaga que aparecer lá, você aguarda que vou te chamar, você vem trabalhar comigo*”. Ocorre que o pai de Rebeca estava doente e, por isso, teve que recusar o convite justamente quando surge a oportunidade, pois haveria necessidade de trabalhar em um município mais distante. Recorda que havia poucas mulheres em cargos de chefia e uma dessas poucas perdera o cargo após um desentendimento sem maior importância com o gerente regional. “*Ficou todo mundo revoltado demais*”, frisa. Em regra, as mulheres assumiam as funções elementares, embora fossem maioria na agência. Recorda a boa relação com os colegas rapazes, sentia-se respeitada e o ambiente de trabalho era bom. Queixa-se apenas dos clientes assanhados ou agressivos.

Rebeca: Às vezes eles achavam que você era brinde do negócio, sabe!?

Entrevistador: você comprava um título de capitalização...

Rebeca: e ganhava a Rebeca. “Compre um título de capitalização e ganhe um jantar com a Rebeca de brinde”. (risos)

(...)

Entrevistador: os clientes falavam o que para você?

Rebeca: teve um cliente que gritou comigo, teve um que queria sair comigo. Tinha uns que davam umas cantadas, tinha uns clientes que falavam assim: “ah, eu fecho [a compra do produto], mas você vai ter que sair comigo”.

Rebeca recorda que outras empregadas, descritas como bonitas, também passavam por saia justa e sofriam com o alvoroço de clientes inconvenientes. A solução foi tirá-las da linha de frente e deslocar todas para a retaguarda, longe do assédio masculino. Reflete que depois das dificuldades com o antigo chefe e a perseguição, se tornaria mais retraída. Perante uma cantada barata, se calava com medo de ser agredida. Mas, com o tempo, a estima elevada voltaria e, agora, não tolera mais abordagens inconvenientes. Cita um episódio ocorrido no último carnaval. Estava em um bloco, e um rapaz se aproxima para beijar a sua amiga, sem qualquer tratativa prévia, como de praxe nessas festividades. Rebeca se intromete e lhe tasca um “*sai daqui seu maluco*”. À resposta de “pô, isso aqui é carnaval”, Rebeca lhe devolve: “*então, é*

carnaval e ela não está aqui para ficar com você”. A amiga está assustada e a questiona: “como você consegue fazer isso? Eu fiquei com tanto medo, achei que ele ia me agredir”. “*Você dá um tapa nele e grita*”, retruca Rebeca. No atendimento bancário, livrava-se do sujeito inoportuno com postura firme. A resposta ao “você vai sair comigo?” era simples e objetiva: “*mais alguma coisa, senhor? Eu vou chamar o próximo cliente já que encerramos por hoje*”.

Tem gerente que tem malícia, ele sabe que a menina é nova, é mais bonita. Então, ele coloca lá na frente pra chamar mais a atenção, bota na malícia, mesmo. Por que eu no quartel? Não outra, uma funcionária mais velha, uma gerente? Por que eu? Porque era a idade dos meninos lá [recrutadas], era o que chamava a atenção deles. [Rebeca]

Quando pede remoção de agência, para trabalhar no mesmo município em que vivia, com intenção de aproximar-se do pai, que estava doente, passa a trabalhar com crédito rural. Gostava do ótimo relacionamento com os agricultores. “Viajava, ia nas fazendas, os produtores rurais já me conheciam e me levavam um monte de coisas, doce, alface, abóbora. (...) Perdi a conta no Boticário, mas ganhei a horta, né!?” argumenta, entre risos. Reclama apenas de uma gerente mulher, antiga na carreira. O relacionamento com ela não foi fácil.

Ela morria de inveja de qualquer uma que fosse nova, ela fazia um inferno da outra menina lá, porque o marido dela [da moça subordinada] era super gentil com ela, mandava almoço todo dia, flores no aniversário, então ela [a gerente] morria de inveja, fazia um inferno da vida da menina. Na verdade, o inferno de qualquer um, até das clientes mais novas, mais bonitas, ela fofocava pra cidade inteira que era “prostituta”. A menina [cliente] acabava de fazer um depósito – nunca vou esquecer disso –, ela falava: “ó lá a puta, depositando o dinheiro dos programas dela.

Em outra oportunidade, realiza um empréstimo a pedido de um cliente, por telefone. O cliente, então, precisaria comparecer à agência para assinar o contrato e, quando conhece Rebeca, passa a cantá-la. Percebe que não seria correspondido em seu intento amoroso e, então, se recusa a assinar o documento, alegando não ter contraído o empréstimo, para prejudicá-la. Rebeca procura o gerente, aos prantos, para relatar o ocorrido. Sentiu-se acolhida naquele momento. O gerente procura o cliente e lhe diz que haveria problemas em não assinar. Afinal, a contratação do empréstimo por telefone estava gravada e, dessa forma, seria possível confirmar o que, de fato, ocorrera. O cliente volta atrás e assina o contrato. Rebeca reflete sobre machismo, ora velado, ora explícito. Questiono se as mulheres são machistas. “*Muito, uma menina de catorze anos aparece grávida. Qual você acha que é a primeira frase que as*

mulheres falam? 'Que puta, por que ela não fechou as pernas!?' Ninguém fala: 'por que o cara não abaixou o pau!?'”.

As oportunidades de fazer carreira no interior eram poucas. A faculdade de administração estava concluída, terminara recentemente um relacionamento amoroso com um rapaz descrito como super machista, a saúde do pai estava melhor. Rebeca ansiava por novos ares, novas oportunidades. Inscreve-se no vestibular para o curso de ciências sociais em Brasília e, com a aprovação, requer transferência para a capital. Tudo muito rápido e racional. *“Cheguei para o meu pai e falei: estou indo pra Brasília. E ele: 'então tá'. (...) Eles [os pais] vieram depois de alguns meses, né!? Eles venderam tudo lá e vieram”*. Cheia de esperança, Rebeca conclui: *“queria melhorar a vida, né!? Agora eu vou”*.

A hora avançava, estava escuro. Após duas horas e meia de entrevista, precisávamos parar. Estávamos reflexivos. Fora uma semana intensa em sentimentos e emoções.

6.5. “CUIDADO, AQUI É O HARÉM DO GERENTE. NÃO DÁ MUITA CONVERSA E TENTA NÃO CHAMAR A ATENÇÃO, SE VOCÊ NÃO QUISER PROBLEMAS”: ASSÉDIO SEXUAL, DESESPERANÇA E SANIDADE EMOCIONAL NO LIMITE

Brasília, terça-feira, 31 de outubro de 2017.

Após quatro sessões de entrevistas, não é fácil continuar. Rebeca está exaurida, precisa de um tempo para colocar os sentimentos em ordem. Suas fraturas emocionais estavam expostas e ainda não havíamos chegado na parte mais difícil. Somente agendaríamos a próxima entrevista três semanas depois, para o final de outubro. Para tanto, ela solicita o encontro ocorresse em outro lugar, pois não gostaria de conversar sobre o mais difícil do trabalho no mesmo ambiente de trabalho. Agendamos em uma sala no Programa de Pós-graduação em Administração na Universidade de Brasília. Dezenove horas. Realizamos uma breve retrospectiva sobre o seu ingresso no Banco A e a transferência do interior de São Paulo para Brasília. À época cursava ciência sociais, na Universidade de São Paulo, mas estava inviável conciliar as exigências do curso, na capital, com o trabalho bancário, em um município do interior. Vislumbra a mudança para Brasília, assim, como uma oportunidade de conciliar ambas as atividades. *“Aí eu vim, fiz vestibular e passei”*, explica Rebeca. Consegue a transferência de setor, tivera sorte, pois havia vaga disponível em um departamento administrativo. No início, morava na casa de uma tia, até organizar-se. Pouco depois, já enturmada, decide morar sozinha pela primeira vez.

Aproveita aquela fase de liberdade plena com intensidade. Conhece pessoas na universidade, os eventos sociais são muitos. No entanto, algo não estava bem. *“Foi legal, foi legal, mas já estava dando problemas lá no trabalho. Os problemas começaram logo que eu entrei. Deu uns três meses e começou [o assédio]”*, ressalta. Se apressa, na sequência, em afirmar que sempre tivera restrições em fazer amizades com os colegas no Banco A. *“Festa de final de ano, nunca fui em nenhuma; festa junina do banco, nunca fui. Não queria relação com as pessoas. Entrei no banco, não foi para ficar. Foi pra ficar pouco tempo, formar e sair”*, explica. Pretendia montar um negócio posteriormente, algo *“menos engessado”*. *“Não me adaptava à linguagem. Eu era jovem, queria sair... achava que ficaria pouco tempo. Então, para que estreitar relações?”*, argumenta. *“Eu faço muita piada, muita gracinha, sou politicamente incorreta, e no banco, não dá”*.

No trabalho, se diz séria. Reclama, ainda, que o pessoal faz comentários sobre sua vestimenta despojada e despreziosa. *“Você bem que podia vir mais arrumadinha, né!?”*, é a recomendação constante que ouve de outras mulheres. Recorda as advertências recebidas quando de sua chegada ao novo setor, em Brasília, logo no primeiro dia.

Na época eu tentava ser a mais profissional possível. E os problemas começaram muito cedo. Quando eu cheguei, veio isso: “desacelera, aqui não é agência” e, em segundo lugar, “cuidado, aqui é o harém do Silva⁴¹”. [Rebeca]

Rebeca houve a advertência, sem entender bem o porquê. Silva trabalhava em outro andar e a diferença de nível hierárquico entre ambos era enorme. Enquanto ela estava na base da pirâmide, no cargo mais elementar, Silva gerenciava um importante setor, com mais de cem empregados subordinados. Rebeca o descreve como alguém meticuloso, detalhista, perspicaz e altamente centralizador. Tinha, em suas mãos, o controle de tudo. Impunha respeito pelo medo. Fora Silva quem a recebe, quando de sua posse no setor. *“Me deu posse, me pediu pra conhecer, pra conversar, se apresentou... pronto”*. A equipe se dividia em dois andares e, todos os dias, de manhã e de tarde, Silva fazia a “ronda” nas mesas de todos os subordinados. Não aceitava nem ao menos um porta-retratos sob a mesa, pois, em sua visão, não era condizente com o trabalho. Exigia ordem e organização. As advertências, após as vitorias, continuavam. *“Toma cuidado com ele, que aqui é o harém do Silva”*, diziam-lhe as mulheres mais velhas. *“Toma cuidado, não fica sozinha com ele em lugar nenhum. Não dá muita conversa e tenta não chamar atenção, se você não quiser problemas”*, ouve de uma colega, a qual complementa, em seguida.

⁴¹Nome fictício, de forma a preservar a sua verdadeira identidade.

“É que eu percebi que você não é do tipo que quer subir desse jeito, porque, se você quisesse, também dava”. Rebeca se diz chocada com sinceridade tão explícita.

Entrevistador: a sua colega lhe disse isso?

Rebeca: sim, e não foi só ela. Outras funcionárias também disseram: “se você quiser um jeito mais rápido de subir...”. Na verdade, eu escutei isso no banco desde que eu entrei. “Se você quiser um cargo, só tem que saber pra quem *dar*”, isso eu escutava direto. [Rebeca]

Um dia qualquer, recebe a ordem. Silva solicita ao supervisor de Rebeca para transferi-la de setor, pois gostaria de trabalhar diretamente com ela. O supervisor hesita o quanto pode, sob a justificativa de que Rebeca estava desempenhando um serviço específico e não poderia abandoná-lo antes de terminar. Tempos depois, o supervisor a procura e diz: *“eu tentei de tudo pra te segurar em minha equipe, mas o Silva bateu o pé que quer você”*. Rebeca se recorda que a sua fisionomia era algo tão grave que imediatamente viria à mente: *“vem merda daí”*. No mesmo dia Silva a procura para conversar.

Aí ele me chamou pra conversar e eu perguntei: por que você me escolheu pra essa equipe, se nem me conhece, não conhece meu trabalho nem nada? Ele disse: “ah, você vai aprender, porque eu já tenho muitos anos de experiência. Conheço uma pessoa só pelo jeito que ela entra na minha sala, e você vai servir para o cargo, para o que eu preciso”.

Rebeca afirma que Silva era um sujeito seco, direto, objetivo. *“Pra trabalhar, o bicho era excelente, sabia tudo, conhecia todos os processos. Agora, como ser humano, podia ter sido descartado da Terra há tempos. (...) Como profissional, era excelente; como ser humano, era asqueroso”*, avalia. No serviço de secretariado, apenas mulheres. *“Mulheres bonitas”*, reforça Rebeca. A escalada do assédio sexual foi gradativa. No começo, Silva passava todos os dias na mesa de Rebeca para uma conversa ligeira, sem maior importância. Em seu nível, Silva tem direito a um gabinete exclusivo, apartado dos demais empregados. Uma gerente de nível intermediário logo percebe a aproximação suspeita de Silva e, como forma de proteger Rebeca, passa a sentar-se em uma mesa próxima, além de ajustar a própria jornada de trabalho para que a moça não permanecesse sozinha no setor. *“Era gerente de outra equipe, mas ela sacou o que estava acontecendo. Ela começou a falar pra mim: ‘tenta ajustar o seu horário, pra não ficar aqui sozinha’. Mas ela nunca falou que era por causa dele”*, explica. Ocorre que, algum tempo depois, a gerente solicita aposentadoria e Rebeca estaria novamente desprotegida.

“E aí, com o tempo, foi só piorando... eram ‘aquelas olhadas’, aquele negócio que te come viva, sabe!?”, recorda. De repente, começa a forçar uma aproximação pessoal e em todas

as oportunidades aproveita o ensejo para alguma pergunta íntima ou proposta de encontro. Passa a demandar a presença de Rebeca em sua sala todos os dias, a pretexto de algum trabalho qualquer. *“Perguntava se queria sair com ele, o que gostava de comer, se estava namorando. E eu fui sempre escapando, fingindo que não era comigo. Não respondia nada, saía da sala”*, conta-me, com olhar sério e semblante carregado. No meio desse processo, Rebeca adocece, o que demandaria um afastamento de quatro meses para recuperação. Até então, o comportamento de Silva, embora inconveniente, não estava “pesado”. No começo, achava que não era nada e aquele jeito pegajoso logo iria parar. *“Eu queria trabalhar bem, pra ver se conseguia logo uma promoção”*, explica. Fica triste com o acidente, mas, hoje, enxerga de outra forma. *“Mas, o que eu achei que tinha sido uma maldição, na verdade, tinha sido uma bênção, que eu tinha me afastado dele por um tempo, e até então não tinha me dado conta de como era”*, avalia.

Rebeca analisa que, no começo, ficava desconsertada com alguns comentários impróprios. *“O cara me perguntou o que eu gostava de comer. Eu ficava constrangida, porque era sempre quando não tinha ninguém”*. Estava acostumada a lidar com as abordagens de homens. Ocorre que estava no trabalho – e não em uma festa – e perante um sujeito vaidoso, capaz de prejudicá-la por pouco. *“É um jeito de quem te olha de cima para baixo, te faz se sentir um nada”*, argumenta. Centralizador, Silva controlava os passos dos subordinados, principalmente os de Rebeca. *“Ele centralizava tudo, nada acontecia ali que ele não soubesse. Ele centralizava absolutamente tudo e fazia os gerentes dele se sentirem uns bostas”*, justifica. Não lhe dá o menor espaço, tornando-a ininterruptamente vigiada. Silva era o primeiro a chegar. Às 7 da manhã, já estava na porta e somente iria embora quando o prédio fechava, de forma que nada ocorria longe de seu olhar astuto. Nos bastidores, dizia-se que Silva e a esposa não se aguentavam e, inclusive, ela teria um amante. Agendar férias ou uma folga, por exemplo, significava um complexo exercício de negociação direta com ele, pois *“tudo o que ele fazia, mesmo que fosse uma obrigação legal, era um favor dele para você, não era um direito seu”*.

Eu cansei de ouvir coisas do tipo: “eu não sei pra que tenho esses gerentes. Não servem pra nada”. Ele não dava autonomia pra ninguém. Ninguém. Da compra do papel higiênico à troca do computador, até as férias da estagiária passavam por ele. [Rebeca]

Rebeca conta que, antes de chegar ao setor, Silva infernizara a vida de uma mulher casada. Não chegou a conhecê-la, pois, pelo o que os colegas contavam, teria pedido demissão por não suportar o assédio. *“Ela foi tão infernizada, que o marido dela foi lá tirar satisfação com ele. Silva chamou os seguranças [para retirá-lo] e depois ficou ridicularizando o cara:*

‘eu só queria comer, pra que tanto drama!?’. *É o que o pessoal contava*”, recorda. Posteriormente, soube que a moça fora “acusada” de “dar corda”, em alguma medida, para Silva. Questiono Rebeca se isso acontece, ao que ela me responde: *“puta que pariu! Se acontece!? Eles perguntam de um jeito que... parece que você tem o poder absoluto de sedução, no sentido de que a culpa é sua”*, revolta-se.

Encontraram algum vestígio de que ela havia correspondido, e então enfiaram a denúncia debaixo do tapete. E por isso me perguntaram: “mas, você não fez alguma coisa? Não deu corda? Porque, se deu, a gente não vai conseguir seguir com a denúncia”. E aí começou a sessão de “você é vítima mesmo ou não é só uma *femme fatale*?”

Rebeca retorna ao trabalho, após o tratamento médico. *“Quando voltei, a coisa começou a ficar mais séria”*. As duas colegas de setor se ausentaram, uma por gravidez e a outra por promoção. Silva tenta se aproximar ainda mais de Rebeca. A estratégia, naquele momento, é fazê-la se sentir especial, acima das demais. *“Você é especial, eu confio em você”*, de acordo com Rebeca, era o mantra entonado todos os dias. Pergunto se aquilo é estratégia barata. *“É estratégia. Do nada, ‘vou confiar em você’. Me poupe! Nem meu pai faz isso”*, me responde. Recorda que o chefe do primeiro emprego fazia o mesmo. Questiono se essa estratégia funciona. *“Pra menina imatura, funciona. Pensa comigo: o cara tem poder, o cara é pica das galáxias, todo mundo baixa a cabeça quando ele passa e ele está confiando em você. É uma estratégia de sedução que funciona”*. No seu caso, Rebeca sabia onde ele queria chegar. *“Eu já estava macaca velha, já tinha acontecido antes”*, pondera. Para sobreviver, procura apagar-se ao máximo, o que não surte efeito.

Parei de usar maquiagem, usar salto. Tentei ficar o mais apagada possível, mas começou a ficar cada vez mais constrangedor. Cada vez mais perguntas, e eu não respondia: o que eu gostava de comer, se eu saía com alguém. Eu costumava descer para almoçar, e ele descia no mesmo horário: “ah, você vai almoçar? Eu vou junto”. Passei a trocar de restaurantes para não encontrar com ele e nunca almoçava sozinha.

Passa a almoçar principalmente com um colega, em específico, o que não passava despercebido por Silva. *“Você está saindo muito com o fulano, hein...”*, ouvia do chefe, que se torna mais agressivo e direto nas abordagens. *“Ele ligava no meu ramal para dizer... teve um dia que chorei muito, quando ele ligou e disse: ‘adorei a roupa que você veio, é do jeitinho que eu gosto’”*, revela, em tom indignada. Era um vestido, um vestido normal, sem nada demais. Rebeca se justifica. *“Quando a gente fala dos episódios, parece bobeira. ‘Ah, é só isso?’*. Só

que vai somando...”. Durante um bom tempo, tem dúvidas quanto à gravidade do que estava acontecendo. Estaria exagerando na forma como se sentia invadida? *“Por que você não disse que não queria? Me perguntaram depois: ‘você falou pra ele que ele não podia falar assim com você?’ Todo tempo alguém perguntava seu eu fiz todo o possível pra ele entender que não era bem por aí”*. Perguntas sobre a roupa que usava ou a forma como “retribuía” às investidas foram constantes durante o processo de investigação, de forma a vasculhar a sua conduta e eventual responsabilidade perante a escalada do assédio.

Reclama da erotização desmedida no ambiente de trabalho, inclusive, com muito assédio em relação às estagiárias. Recorda um episódio em que um funcionário precisou ser afastado fisicamente da moça, tamanha era a sua agressividade na abordagem. Não havia limite. De acordo com Rebeca, *“parecia urubu em carniça”*. Foi preciso, então, a intervenção de um gerente, que o advertiu duramente perante todo o setor: *“porra, cara, a menina é estagiária. Você não vê que ela é menor de idade?”*.

Rebeca retoma a escalada do assédio de Silva. *“O final do ano foi uma merda”*. Na festa de confraternização, Rebeca estava na mesa dos estagiários, sob o olhar de Silva, que a acompanhava à distância, sem desgrudar os olhos por um instante sequer. *“Sabe quando você sente que a pessoa tá te olhando como se estivesse fungando em seu cangote?”*, descreve. Daqui a pouco, uma mensagem em seu celular. *“Você está muito bonita”*. Sente-se coagida, invadida, vigiada. Recorda que aquilo não se tratava de um episódio corriqueiro, banal, sem maior importância. Significava a concretização de um processo violento que durava meses, motivo pelo qual se revestia de um significado específico no contexto das investidas de Silva. Rebeca chora ao ler a mensagem. Após o episódio, as perseguições se tornam intensas e dramáticas. Silva, a essa altura, não tem mais qualquer pudor e parte para cima. Chamava-a para sair e, perante a negativa, *“ficava puto pra caralho, levantava e saía”*, recorda.

Não era uma situação de um elogio esporádico, não. Ele ligava no meu ramal, ligava no meu celular, me procurava quando não tinha ninguém, me chamava. Foi a época que começaram os malditos monólogos: ‘Ah, eu venho conversar com você porque você é muito inteligente, tem uma visão muito diferente do mundo’. (...) Sabe aquela pessoa que fala de um jeito que não te dá nem espaço para dizer “não quero te ouvir” ou qualquer outra coisa? [Rebeca]

Rebeca destaca a escalada da violência e a atuação de Silva. Para sua estratégia de controle total dar certo, contava com o auxílio de “capangas”, *“porque tinha alguns que ele pegava pra infernizar, outros pra levar ao céu”*, elucida. Mediante recompensas e

favorecimentos, mantinha uma “tropa de choque” que lhe dava sustentação e o mantinha informado sobre os bastidores.

Foi algo crescente, mesmo. Primeiro, era só olhar; depois, olhar e fazer elogios. Em seguida, olhar, elogiar e ligar. Comentar a roupa e os monólogos. Foi algo crescente. Só que não tinha abertura, ele era muito autoritário. (...) Qualquer fofoca, qualquer comentário, qualquer atitude, ele punia o funcionário na hora. Ele sabia, ele isolava, mudava de equipe. Qualquer ameaça, ele manobrava. [Rebeca]

O próximo passo foi isolar Rebeca do restante do grupo, deixando-a sozinha com ele. Para tanto, fez uma modificação no *layout* de sua sala, de forma a mantê-la completamente fechada, mas com vista à estação de trabalho dela, que, por sua vez, estava em um canto, sem acesso aos demais colegas. Estava literalmente sozinha naquele *bunker*, como Rebeca o nomeou. Faça um questionamento.

Entrevistador: por que você não contava pra ninguém?

Rebeca: porque ele era Deus lá dentro! Eu não sei se você já trabalhou em um lugar assim, mas ele mandava e desmandava, fazia e acontecia. Nada acontecia sem que ele soubesse. Não saía um grampo da sala sem que ele autorizasse, nada, nada!

Rebeca recorda que Silva somente chamava para uma entrevista, caso surgisse uma vaga, mulheres com foto. Havia uma pasta com os currículos. “*Ele só entrevistava mulher. A gente brincava, o que ele chamava de pasta de currículos, a gente chamava de ‘catálogo’*”. No entanto, falava-se muito pouco sobre o comportamento de Silva perante as mulheres, porque todos tinham medo dele. Imperava o completo silêncio. “*Ele sabia de tudo! Sabe a sensação de que uma pessoa é onipresente?*”, argumenta. O processo de isolamento de Rebeca se torna mais severo e agressivo após o episódio da confraternização de fim de ano. O assédio sexual evolui para um processo de assédio moral.

Ele me isolou! Mudou o horário dos estagiários para o contraturno do meu; ninguém falava comigo, ninguém! Ele mudou algumas coisas [fluxo de processos] pra resolver direto com ele. Passei dias sem ver a cara de ninguém. (...) Ele não me ligava mais, não me passava mais serviço e não deixava ninguém conversar comigo. [Rebeca]

Após alguns dias no castigo, Silva procura Rebeca e a humilha, recordando o episódio da confraternização. Os colegas percebiam o que estava acontecendo, mas não se falava nada. Mais do que isso, quando Rebeca era convocada à sala de Silva, se alguém estivesse ali, se levantava e se retirava, em silêncio. Todos se faziam de desentendidos. Posteriormente, quando

o problema vem à tona, uma determinada gerente questiona Rebeca sobre o motivo de não ter solicitado ajuda. Rebeca, então, lhe respondeu: *“como? Você levantava e saía”*.

E depois disso, depois de um tempo, eu comecei a ficar muito, muito, muito, absurdamente mal. Eu fiquei tão mal que fui internada. Tive um colapso.

...

Comecei a terapia. Eu tava tão lixo, mas tão lixo, que eu queria pular do andar. Eu achava que a vida era uma merda, que sempre iriam querer me assediar, que qualquer um só iria se aproximar de mim para “me comer”. Pensava que eu não alcançaria nenhuma realização profissional ou pessoal. Eu não sustentava nenhum relacionamento, sabe!?! [Rebeca]

Sua vida pessoal, igualmente, entra em colapso. *“Se um cara falasse mais alto comigo, eu começava a chorar, de me mijar de medo”*, recorda. Perderia dez quilos. *“Eu era nada. As pessoas me olhavam e pensavam: ‘você tá um cadáver’”*. Pergunto se havia contado o que se passava para alguém. A resposta fora negativa. Sustentou a situação toda sozinha. Na época, frequentava a igreja, por isso, na criação que tivera, *“eu provocava, porque a mulher... [sempre é culpada]”*. Procuraria desesperadamente mudar-se por completo, como uma tentativa de reverter aquela situação aflitiva. *“Em roupa, maquiagem, em falar mais baixo, em abaixar a cabeça, em tudo, em trabalhar mais, porque eu achava que, se fizesse tudo direitinho, não iria sofrer assédio”*. Sua debilidade era visível e, um ano e meio após o início daquele processo, seus pais a levam para uma consulta em uma clínica psiquiátrica. O atendimento demora e Rebeca começa a chorar. Precisava ir para o trabalho, iria atrasar-se. *“Ao mesmo tempo que o trabalho era uma bosta, não conseguia faltar por nada, porque aí eu iria escutar dele sabe!? Era melhor ficar quietinha, não faltar e não criar problema”*, racionaliza.

Rebeca se desespera com a possibilidade de atraso, entra em colapso. Recebe uma dose cavalariça de calmante e é internada. *“Disseram ao meu pai que eu precisava ficar internada, porque eu poderia atentar contra minha vida”*. Pergunto se ela pensava em suicídio. *“Lógico! Não tinha solução pra nada! Tudo o que eu fazia, dava de cara com a parede”*. O psiquiatra desaconselha o retorno de Rebeca para casa, naquele estado. Permanece mais um dia, por conta da medicação. Seu pai, no entanto, não aceita a situação e a retira da clínica. O assédio é intenso, dramático. *“Assédio sexual e moral. Ele me isolava, me dava esporro, apontava defeitos. Eu escrevi uma vez um e-mail errado, escrevi uma palavra errada. Ele me humilhou tanto. Eu chorei tanto, tanto, tanto...”*. Rebeca troca o número do telefone, não passa para ninguém. Silva insinuava que, caso saísse com ele, seria mais fácil progredir na carreira. Rebeca, mesmo assim, sentia-se culpada, pois Silva trabalhava bem, mostrava-lhe a foto de netos e da família, na tentativa de gerar alguma empatia.

Eu ficava: será que não estou exagerando? (...). Por isso demorei tanto a denunciar. Por mais que eu soubesse que era assédio, que era violência, eu me sentia culpada, e tinha medo de estar interpretando as coisas erradas. Eu não acreditava no que sentia. [Rebeca]

...

Entrevistador: ele propunha, basicamente, que você saísse [fizesse sexo] com ele. E o que ele te daria em troca?

Rebeca: um cargo melhor [silêncio longo]. E o que ele fazia quando eu recusava? Isolava. Humilhava. Constrangia. Isolava, isolava, isolava. Você já imaginou o que é isso? Você chegar e ninguém falar com você? Ele era Deus [silêncio longo]. E, aí, você vai se conformando. Cheguei a contar para os meus pais o que estava acontecendo, e minha mãe disse que era por causa das roupas que eu usava, que eram muito sensuais.

A mãe de Rebeca intensifica sua culpa. O seu comportamento é que estaria estimulando Silva a agir daquela forma. Poderia trajar uma burca, que igualmente seria recriminada pela mãe, pondera. O pai, de outra forma, procura apoiá-la e sugere que peça demissão. A mãe, com o tempo, mudaria de opinião após a irmã mais nova também sofrer assédio sexual no trabalho, *“porque, para minha mãe, minha irmã é uma santa”*, desabafa. *“Minha irmã pediu demissão, não sustentou”*, revela. Volto a perguntar por uma estratégia para sair daquilo. Rebeca reforça a desesperança. *“A minha estratégia era pular do prédio. Era a única estratégia”*. Além do assédio, em si, Rebeca sofre ainda com as fofocas das pessoas.

Entrevistador: as pessoas apontavam, no trabalho?

Rebeca: sim

Entrevistador: mas, apontavam com base em que?

Rebeca: em nada! O povo precisa de algum indício? Pra fazer fofoca, pra arruinar a vida de alguém? [exaltada]. Precisam de tédio, e tédio é o que mais tinha naquele lugar! Não tinha trabalho pra todo mundo, então as pessoas passavam a maior parte do tempo comendo e conversando.

Na busca por respostas, Rebeca indaga a um amigo: *“porra, eu tenho cara de piranha? Tenho cara de dada?”*, questiona-o. A resposta vai em outra direção. *“Seu problema é justamente o contrário, você tem cara de desinteressada, de quem não está nem aí. Isso dá uma sensação de ‘alvo a ser conquistado’, isso atrai esse tipo de pessoa [Silva], que quer tudo”*. Questiono Rebeca sobre a postura de outras mulheres na empresa. *“Ficavam babando o ovo dele, pra ver se conseguiam um cargo melhor, mesmo. Mas, essas ele não queria, ficava quieto”*. Argumenta que houvera colegas que a chamaram de “idiota” por não ter cedido e conseguido uma promoção. *“Do jeito que ele é velho, nem deve subir”*, diziam-lhe, em tom de

ironia. Rebeca retoma o episódio da clínica psiquiátrica. Estava tomando medicação forte, passava boa parte do tempo dopada. Pensou, “*cara, isso não é vida*”.

Entrevistador: você pensava em que, em termos de morte?

Rebeca: nos remédios. Pensava em tomar todos de uma vez, pra ver se morria.

Entrevistador: mas, você chegou a tomar muitos comprimidos?

Rebeca: tomei, tomei. Tomei a cartela inteira. E aí não aconteceu nada, acordava no outro dia de boa. Dormia achando que não ia acordar...

Entrevistador: tomou a cartela inteira?

Rebeca: sim, mais de uma vez eu fiz isso, e não aconteceu nada.

Entrevistador: você pensava, “hoje eu vou morrer”?

Rebeca: sim, dava boa noite para o meu pai, para a minha mãe, e ia dormir, pensando “amanhã eu não acordo, e acabou. Não aguento mais”. Mais de uma vez. Mas, daí eu acordava e pensava: “caralho, não sirvo nem pra isso, nem pra me matar”.

Rebeca conta que, após tomar os remédios, sentava-se na janela do apartamento, tomava coragem, olhava para baixo, mas não conseguia se jogar. Estava pesquisando meios de morrer, mas achava os métodos todos muito violentos e não teria coragem de executar algum deles. “*Então, de duas uma: [pensava] ou continua nessa merda ou pede ajuda*”. Ouve do namorado: “ah, para de besteira. Toda mulher passa por isso, para de drama”. Nesse ínterim, comete um erro estratégico de autodefesa. Leva para Silvio o atestado médico emitido pela clínica psiquiátrica, com indicação de transtorno mental. Silvio aproveita a oportunidade, para retaliá-la e, em pouco tempo, todos no setor já sabiam do ocorrido. Rebeca passaria a ser nomeada de “louca”. “*Ele mostrou [o atestado médico] para as outras pessoas. (...) Ele não só espalhou, ele mostrou pra outras pessoas*”, enfatiza.

Começa a terapia, três vezes por semana. Particular. Consome todas as suas economias no tratamento, mas chega um momento que não tem mais dinheiro. A psicóloga faz tratamento de graça, para não parar. “Continua vindo, paga quando tiver condições”, propõe a terapeuta. “Só que você precisa denunciar”, adverte-lhe, também.

Eu disse que não iria denunciar Silva, mas ela insistiu. Disse que eu precisava, e que não era só por mim, mas pelas outras mulheres, pelas outras meninas que estavam lá. Mas, eu sempre diminuía, achava que era eu que não estava sabendo lidar [com a situação]. Então ela disse: “então, tá. Por que você não denuncia e deixa que as outras pessoas decidam? Conte os fatos”. [Rebeca]

Um episódio, em específico, faria Rebeca mudar de ideia e seguir com a denúncia. Após mais uma agressão, pensa alto: *“putz, o Silva é um escroto”*. A estagiária estava próxima e ouviu aquilo, perguntando-lhe: *“você acha ele escroto? É porque você não sabe o que ele fez comigo”*. *“Ela disse que ele falou da bunda dela, e aí eu fiquei arrasada. Enquanto era comigo, a culpa era minha. Mas, com ela?”*, questiona-se. *“Eu pensei: cara, eu tô calada, e ela está passando por isso. Ela não merece”*. Estranhamente, pouco após a conversa com a moça, Silva a chama para conversar. Havia olheiros por todos os lados, e não era possível saber em quem confiar. Por esse motivo, o silêncio era a regra. Silva queria saber sobre uma fofoca que estaria rolando sobre ele em relação a uma outra moça. Ameaçava-a de forma sorrateira. *“Você sabe, no banco, se a gente mexe no passado das pessoas, ninguém fica em pé”*, sugerindo que permanecesse calada. Pergunto sobre as outras mulheres. *“Várias, não foi uma, nem, duas. Foras várias que vieram me contar, mas nenhuma abriu a boca, nem na denúncia [que Rebeca faria posteriormente]”*.

Quem sabe das histórias sou eu, porque elas vieram me contar. Algumas delas vieram me agradecer, porque não teriam coragem de ter falado nada. Uma história mais nojenta do que a outra. Teve uma vez que Silva pediu para uma moça levantar e dar uma voltinha. [Rebeca]

Relata, ademais, boatos de que Silva teria “se dado bem” com algumas meninas, promovendo, inclusive, algumas delas. Reflete sobre a própria condição, naquele período. *“Por dois anos eu fui um zumbi. Eu tinha tanto medo dele, tanto pânico, pavor, que eu deixei de ser eu. Rezava pra ele não parar no estacionamento e me atacar”*. Recorda-se de um episódio aterrorizante. Silva estava esperando por ela no estacionamento, um lugar escuro e vazio. Disse a ela, então, que gostaria de conhecer o carro dela, pois pretendia comprar aquele modelo para a filha. *“Quando ele saiu, eu chorei como se não houvesse amanhã”*, salienta. Foi um período que vivia doente: muita amigdalite, dor de barriga, virose. *“Eu tenho mais de cem faltas por licença médica”*, recorda.

Rebeca, ao saber do assédio à estagiária, cria coragem e avisa a psicóloga. *“Me passa o telefone de sua amiga psiquiatra, que eu vou denunciar”*. Rebeca estava mal de saúde, precisava de tratamento médico, e a psicóloga recomendara uma médica em específico, que poderia tratá-la com o mínimo de medicamentos – uma exigência de Rebeca, cansada de viver dopada. Na consulta médica, Rebeca conta o ocorrido, sendo convencida a denunciar ao sindicato. O sindicato, por sua vez, realiza uma “investigação preliminar” mediante conversa com outras empregadas sobre a conduta de Silva. *“O que se conseguiu com isso? Espalhar pra*

todo mundo. Então, eu caí na boca do povo”, revela, aflita. “Aí, então, o Silva começou a ir atrás de todo mundo, pra não deixar ninguém abrir a boca”.

Iniciariamos um tópico importante, que foi o processo de denúncia do assédio sexual. Estava tarde, porém, precisávamos parar. Uma hora e trinta e dois minutos de entrevista. Agendamos o próximo encontro para depois do feriado de finados.

6.6. “É DURO SER BONITA, SER JOVEM E TER QUE TRABALHAR, NÉ!? EU TAMBÉM JÁ PASSEI POR ISSO”: TEM QUE SER FORTE PARA DENUNCIAR O ASSÉDIO SEXUAL

Brasília, sexta-feira, três de novembro de dois mil e dezessete.

Dezesseis horas. Continuamos na mesma sala utilizada dois dias antes na Universidade de Brasília. Peço a Rebeca que retomemos o processo de denúncia ao assédio sexual. Ela conta que, após muita insistência da terapeuta e, depois, da psiquiatra, toma coragem e realiza uma denúncia no sindicato. Recorda, então, o papel fundamental da terapeuta. *“A única ilha, o porto seguro que eu tinha era a minha psicanalista, mesmo, porque o trabalho estava uma porcaria”,* recorda. Se queixa que, fora a assistência das duas, o apoio recebido de todos os lados fora péssimo. *“Ninguém tem preparação para acolher alguém de assédio, sabe!? Alguém nessa situação...”,* comenta, reflexiva. Reclama também da forma inadequada como a clínica psiquiátrica conduziu sua alteração de humor. Estava muito triste, mas, eventualmente, apresentava episódios de alegria. Na verdade, de acordo com Rebeca, *“não era alegria, era desespero!”*. Passou a beber bastante, sair o máximo possível com os amigos.

Eu bebia muito. E ia trabalhar de ressaca, mesmo! Chegava, já tava no inferno, mesmo. Ficava largada no canto... foda-se, sabe!? [Rebeca]

Mantinha-se em silêncio. Fora a psicóloga e, depois, a psiquiatra, não conta para mais ninguém, principalmente após uma tentativa malsucedida em abrir-se com uma amiga. Recebeu uma resposta lacônica que estaria “colocando chifre em cabeça de cavalo”. Posteriormente, quando o assunto estava resolvido, procura ela novamente e diz: *“lembra aquele dia? Então, estava acontecendo isso, isso e isso. Ela morreu de chorar, ela se acabou de chorar, pediu desculpa”*. Retoma a questão do sindicato. Como Rebeca estava afastada para tratamento médico, as pessoas sabiam do assédio e o sindicato procura algumas mulheres para conversar sobre o comportamento de Silva, razão pela qual não fora difícil deduzir que ela teria sido a

responsável pela denúncia. *“Por isso que eu falo, esse negócio de sigilo em denúncia não existe, não existe. Por isso que ninguém denuncia, porque não existe sigilo”*, ressalta. O afastamento médico duraria alguns meses. *“Cheguei a ficar pelo INSS”*, lembra. Logo, duas colegas entram em contato com ela, para falar sobre a denúncia. Rebeca recorda o que ouvira das colegas: *“tá todo mundo aqui falando, ele [Silva] está desesperado! Tá indo na mesa de um e de outro, chamando todo mundo pra conversar”*.

Se a parte do assédio foi ruim, a da denúncia foi dez vezes mais. Aí começou a fofoca toda. Pensei: cara, eu não vou voltar, ele já está sabendo. Não tem sigilo nenhum, como é que eu vou voltar pra um lugar onde todo mundo está comentando e ninguém tava do meu lado!? Ninguém, porque quem tinha sido assediada não falava. [Rebeca]

Como as pessoas se calaram – mesmo porque Silva começaria a tomar as medidas cabíveis para proteger-se –, não houve como o sindicato prosseguir com a denúncia.

Falei: pronto, acabou a minha carreira, não vou voltar para o banco, não vou voltar! Ninguém abriu a boca, ninguém acredita em mim, ele [Silva] espalhou para todo mundo, com base nos atestados [médicos] que eu tinha levado, que eu era maluca, que eu estava inventando aquilo e que ele só queria me ajudar. O pessoal via ele me levando para a sala reservada, né!? Para conversar os monólogos. Lembra que eu falei que ele falava um monte e, quando eu dizia que não sairia com ele, ele saía puto da vida!? (...) Então, começo a ouvir a bela frase [de algumas mulheres]: “mas, Silva não fez nada comigo, então, não pode ser verdade”. Gente, então o assédio só acontece, você só acredita, se acontece com você? [Rebeca]

A boataria se espalha ardidamente no setor. *“Começaram a falar que eu estava fazendo isso para subir na carreira, que eu estava fazendo isso porque era louca. Que eu estava me vingando dele, porque ele não tinha me promovido”*, indigna-se Rebeca. Apregoa-se aos quatro ventos que, na verdade, Rebeca tentara seduzir Silva em troca de favores, mas, mediante a negativa dele, resolve caluniá-lo. *“Quem me viu com ele? Quando eu saí com ele? Não tem uma foto, não tem uma mensagem”*, revolta-se. Uma colega lhe faz o alerta. *“Ele disse que vai te prejudicar, ele está muito puto e ele sempre está ‘rodeando’ a gente. Ele está louco, qualquer um que sair fora da linha, ele vem em cima”*. Silva chama as mulheres, principalmente as mais novas, para conversar. Uma a uma. Rebeca esperava que Silva se aposentasse em um programa de desligamento incentivado, para, em seguida, retornar em paz. O tempo passa, o prazo para adesão acaba, e Silva permanece imóvel. *“Gente, eu chorei, chorei... o cara tem de trabalho o dobro do que eu tenho de vida”*, reflete, desiludida. Rebeca confessa à colega que pediria demissão. Recebe apoio do pai e críticas da mãe. *“Minha mãe achava que eu era Salomé na*

terra, fazendo danças sensuais e pedindo a cabeça dos homens em bandejas”, conta entre risos. O plano seria aguardar Silva sair de férias e, no período, retornaria para demitir-se sem a necessidade de encontrar com ele no setor. Mas, ocorreria uma reviravolta no caso.

Rebeca: Fechou, vou pedir demissão. Fui fazer o exame médico para retornar ao trabalho, por eu estar de licença muito tempo. Quando eu chego lá, a médica, a minha psiquiatra, tinha feito vários laudos, né!? Vários laudos, e, nos laudos, falava de assédio. Eu pedia para a médica colocar no laudo estresse pós-traumático, e ela me dizia: “não”.

Entrevistador: ela escrevia “assédio” no laudo?

Rebeca: escrevia, escrevia! A médica do trabalho, então, pegou os laudos, colocou ao lado, e falou: “agora, me conta o que aconteceu”. Eu falei: ah, não foi nada não. Ela me diz, então: “é duro ser bonita, ser jovem e ter que trabalhar, né!? Eu já passei por isso”. Aí ela [a médica] contou o caso [de assédio sexual] dela.

Rebeca relata que a médica não suportara o assédio sexual e, por isso, teria optado pela demissão. Indignada com aquilo, encaminha a moça para uma outra médica do trabalho, que era empregada do próprio banco e trabalhava com prevenção de acidentes de trabalho. Rebeca lhe conta o que estava se passando. Para não cometer uma injustiça, faz questão de relatar os fatos da forma mais isenta possível, apresentando dados objetivos. *“Pô, ele é um vovô, construiu a carreira, tem um cargo alto”*, ressalta. A médica ouve seu relato com atenção e sentencia: “isso é assédio”. Sente-se mal ao ouvir aquilo. *“Ninguém quer ser responsável pela derrota de alguém”*, justifica-se. A médica imediatamente encaminha Rebeca à ouvidoria, conduzindo-a pelos braços, para formalizar uma denúncia. Tivera que voltar mais algumas vezes para responder às mesmas perguntas. *“Pra ver se bate mesmo [as respostas] e tal. Tipo assim ‘você não tá mentindo? Se você não tiver mentindo, você vai sustentar por mais tempo’, eu tinha essa sensação”*, avalia.

O Silva voltou de férias, e onde eu fazia a denúncia? Poucos andares abaixo de onde estava a cadeira dele. Nem disso eles [apuradores] tomaram cuidado. (...) Na época, eu só chorava. Denunciava e chorava. Teve duas vezes que o meu namorado teve que entrar comigo no prédio, porque eu tremia dos pés à cabeça. Eu chorava, pareci que iria engasgar com o choro e morrer sem ar no meio da rua. [Rebeca]

Reclama que aquele lugar estava lhe fazendo mal. *“Precisaria mesmo continuar a oitiva no mesmo prédio que ele?”*, questiona. Recebe como resposta que teria que ser ali, mesmo. *“A sensação que eu tinha é que tudo é feito pra tirar a denúncia”*, avalia. Em determinado momento, irrita-se com as colegas que tomavam seu depoimento, quando ouve delas afirmações ou questionamentos do tipo “mas, você tem que entender que ele desenvolveu

um sentimento por você”, “ele te agarrou? Se não agarrou, será que realmente é assédio?” ou “quando ele te procurava, você estava vestida como?”. Rebeca, na sequência, pondera que, fora a psicóloga e as duas médicas, praticamente só receberia apoio de homens e críticas das mulheres. O namorado, no entanto, incentiva Rebeca a continuar, e vai direto ao ponto: o problema estava no chefe, e não nela, e os assédios continuariam com outras moças, se Rebeca pedisse demissão e voltasse atrás na denúncia, pois Silva não iria parar, apenas, mudar o alvo.

Ele me dizia, assim: “Rebeca, tem mais meninas lá, se você não denunciar, elas vão passar pela mesma coisa que você. Para de achar que você tem alguma coisa de especial, você não tem nada de especial. Escuta o que te digo, você não é isso tudo. Você não é tudo isso, não é você, não é exclusividade sua, ele é assim. Não vai parar em você. Se você pedir demissão, ele não vai parar”. [Rebeca]

Rebeca olha para trás e faz uma retrospectiva sobre o assédio sexual em sua vida profissional. Surpreende-se com a quantidade de episódios. Está traumatizada até hoje e, por isso, prefere não participar de processos seletivos para outros cargos melhores, com medo de sofrer um novo assédio e ter que passar por tudo novamente.

Quando eu fui trabalhar na cidade X foi assim; quando eu fui trabalhar lá na cidade Y, eu passei por isso com cliente; quando fui trabalhar na cidade Z eu passei isso com uma gerente mulher; quando eu trabalhei aqui, eu estava passando isso com ele [Silva]. E, antes, quando eu trabalhei na empresa júnior [na faculdade], eu passei por colegas de universidade. Quando eu entrei na empresa júnior, tinha um cara lá, que era casado, e quando eu estava lá, ele falava assim: “a Rebeca é gostosa demais, só dá pra pensar ela de calcinha e sutiã; não dá pra olhar ela e imaginar outro jeito”. Na mesa de reunião, assim, com várias pessoas em volta, eu fazia o quê!? Baixava minha cabeça e sentava na outra mesa. Então, foi assim, desde sempre, desde quando comecei a trabalhar. Como é que você vai dizer pra mim que o ambiente de trabalho é diferente disso? Não é! É difícil até de imaginar um ambiente de trabalho que seja diferente desse. Você acha que minha carreira é empacada porquê? Eu prefiro tá onde eu tô do que encarar o próximo assédio.

...

Você acha que é legal você estar em uma sala com mulher e estar escutando isso?: “mas, que roupa você tava usando?”, “mas, você não usava maquiagem pesada?”; mas ele agarrou você?”; “mas, você tem que entender que ele desenvolveu o sentimento por você”. Pombas! É meu chefe, eu não quero sentimento! O cara é casado, porra! Se ele não respeita a mulher dele, que me respeite, sabe!? Então, foi muito difícil, muito difícil, muito difícil a época da denúncia. [Rebeca]

Rebeca retoma o processo de investigação. Silvio estava tramando para prejudicá-la, armaria algo para demiti-la. A psiquiatra, novamente, se move para apoiá-la. “*Vou ligar para um advogado agora*”, ouve da médica. Recebe orientações jurídicas sobre como agir para não ser prejudicada no trabalho. “*Então, um espírito iluminado baixou em mim, eu cheguei lá e*

falei [na ouvidoria]: olha, não vou ser punida, não vou ser prejudicada". Não gostaria de retornar para aquele lugar. Ouviu como resposta a impossibilidade de algo ser feito. Sua resposta é enfática: *"pra lá eu não volto"*. A psiquiatra igualmente estava incomoda com o procedimento adotado para oitiva de Rebeca, que demandava o seu retorno constante ao prédio e a necessidade de reviver insistentemente os sentimentos ruins, como forma de testar sua capacidade em sustentar a denúncia. *"Isso é tortura, isso é cruel, mas eu não tinha nem reação para pedir pra ser [entrevistada] no banco da pracinha, sabe..."*, lembra. Se queixa ainda da falta de empatia das moças que acolheram a denúncia.

Elas me perguntaram com todas as letras: "mas você não deu motivos pra isso? Você não fez ele entender que você estava querendo?". Imagina você escutar isso. Gente, eu chorava, não sei como não morri desidratada naquela época de tanto que chorava. [Rebeca]

Por fim, oferecem para Rebeca a vaga em uma agência distante. Não bastasse a distância, a agência estava em processo de extinção, ou seja, em pouco tempo correria o risco de ficar sem o emprego. *"É lógico que tem [vaga], tá extinguindo, ninguém tá indo pra lá"*, indigna-se. Não aceita a "proposta" e permaneceria ali durante o curso do processo. Deixa claro que estava sendo auxiliada por um advogado e, portanto, não aceitaria qualquer prejuízo, o que surte efeito. Pouco depois, recebe a ligação de um corregedor do Banco A. Tudo mudaria a partir de então.

Ele [corregedor] me falou assim: "olha, a gente pegou o seu caso, o seu caso é sério", e foi aí que comecei a pensar: cara, se as pessoas estão acreditando que foi assédio é porque foi assédio. Eu não menti, sabe... eu não coloquei no papel nada do que não tenha acontecido, então, foi assédio. [Rebeca]

A ouvidoria havia acolhido a denúncia e, assim, encaminhara o caso para a instância de correição disciplinar. Na semana seguinte, uma equipe de corregedores comparece ao setor para ouvir as pessoas e afasta Silva dos serviços, para não atrapalhar as investigações. O corregedor encaminha todos os empregados para o auditório e explica que Silva estava sob investigação por conduta inadequada e a finalidade da missão seria acolher depoimentos. "Quem tiver alguma história, alguma coisa, por favor procure a gente", orienta o corregedor. *"Só que, por incrível que pareça, eles [corregedores] conseguiram! Começou a aparecer um monte de gente pra falar. Eu acho que quando viram que a situação tinha ficado pesada"*, explica Rebeca, aliviada. Em três dias de missão, as histórias de Silva começam a vir à tona e já havia material comprobatório suficiente. Os corregedores se reúnem com Silva que, por sua vez, tenta

desestabilizar Rebeca, chamando-a de “louca”. Após ouvi-lo, um corregedor vai direto ao ponto. “Só que não foi só ela” e, uma a uma, relata todas as denúncias recebidas no trabalho de campo. O cerco se fecha e, ato contínuo, Silva solicita demissão.

O corregedor foi muito bacana comigo, foi muito bacana comigo... ele falou assim “olha, eu peço desculpa para você porque tem casos mais antigos, se a gente tivesse pego ele antes, não teria acontecido isso com você. E eu tenho uma filha da sua idade. E eu vou falar para você como se eu estivesse falando pra ela: volta, você não fez nada errado”, porque, ainda assim, eu queria pedir demissão, sabe!?

[Rebeca]

O retorno ao trabalho é difícil. Rebeca está estigmatizada em um setor “rachado”. Afinal, Silva construíra um grupo de sustentação política que passaria a retaliar Rebeca e desconstruir sua imagem. Havia uma guerra que se travava no subterrâneo organizacional. Não é fácil encontrar uma nova equipe para trabalhar, os gerentes não queriam ter que administrar aquela situação embaraçosa. *“Leprosa, nenhuma equipe queria trabalhar comigo. O engraçado é que eu era a super funcionária que todo mundo queria, e, de repente, ninguém queria”*, afirma. O golpe de misericórdia fora um *e-mail* disparado a todos do setor por uma gerente, às sete da manhã, em nome de Silva, no dia do retorno de Rebeca, que dizia “preciso de forças para perdoar aqueles que me apunhalaram pelas costas”. Chegando no trabalho, às oito, todos haviam lido e a retaliação moral dirigida à Rebeca é imediata. *“As pessoas eram estúpidas comigo, estúpidas mesmo, de gritar quando precisava falar comigo”*. Silva, antes de sair, propaga aos quatro ventos que Rebeca era “louca”, que tentara ajudá-la e, mesmo assim, teria sido golpeado por ela. Rebeca questiona a gerente por sua atitude em disparar o *e-mail* e, em determinado momento, houve dela: “porque pra mim foi difícil de acreditar, nunca aconteceu nada parecido comigo”.

Parecia que eu nunca tinha existido e que eu era invisível. Quando entrei no elevador, todo mundo desceu do elevador. Não foi a primeira vez, foi mais de uma vez. Isso aconteceu por quase um mês das pessoas entrarem no elevador e descerem, sabe!? Isso me doeu muito. Tem uma colega que, até hoje, ainda desce.

[Rebeca]

Depois da demissão e, embora morasse distante, Silva passa a comparecer todos os dias para sacar dinheiro no terminal eletrônico do prédio no horário de almoço, para encontrar com Rebeca. *“Ele ficava me olhando, ou do caixa eletrônico ou do outro lado da calçada”*. Para proteger-se, somente saía acompanhada com algum colega. Recordar-se, feliz, do apoio recebido de alguns rapazes, ao contrário do olhar de reprovação que recebia das moças. *“E aí o fulano me falou assim: ‘homem nenhum assedia sem saber que está assediando. Ele [Silva] estava*

fazendo e ele sabia o que estava fazendo, eu sei que você não é louca. Bora lá almoçar”. As demais moças que denunciaram Silva para a corregedoria permanecem igualmente caladas e ignoram Rebeca. *“Ficaram caladas, caladas, caladas. Fingiam que nada acontecia, participaram do bonde”*, desabafa. *“É melhor uma ser apedrejada do que tudo junto, né!? (...) Vieram duas meninas depois me agradecer e pedir desculpas, porque elas também foram assediadas e na época não tiveram coragem”*. Relata, então, o que ouvira delas.

Rebeca: As duas meninas, assim... “a gente não tinha certeza se iria dar em alguma coisa, e não queria ser queimada junto [com você]”. Aí elas continuaram, “ah, mas não comenta com ninguém não, tá!? Eu estou te contando, mas não comenta com ninguém não que eu não queria passar o que você está passando”.

Entrevistador: então, preferiram fingir que não te conheciam, para socialmente ali elas continuarem bem?

Rebeca: sim, para elas continuarem bem com as outras mulheres, sabe!? E foi assim por muito tempo.

Com o tempo, Rebeca ganha a confiança de sua superiora imediata e se tornam parceiras no trabalho. A maioria das pessoas volta a conversar com ela e o clima se tornaria mais leve. Por conta do adoecimento de uma colega, Rebeca recebe uma oportunidade para mostrar sua serventia em um serviço estratégico e urgente. *“Mas, eu trabalhei que você não tem ideia. Eu rachei de trabalhar. Quando o processo terminou não tinha gerente que não me queria. Todos os gerentes estavam me chamando para a equipe”*. Recorda, então, a fala de sua chefe: “cada um que vier aqui que saiba: ninguém vai levar a Rebeca, porque na época ela estava ‘leprosa’ e ninguém chegava perto dela, eu aceitei. Agora que ela trabalha bem, todo mundo viu que ela é gente boa, todo mundo quer vir pegar, mas daqui ela não sai”, conta, orgulhosa de si. Recordase ainda que o gerente nomeado no lugar de Silva, no começo, não olhava para ela. *“Ele ficava absurdamente constrangido quando estava em algum lugar comigo, como se tivesse medo”*. Reclama, ademais, daquele período difícil de retorno após o desligamento.

O [isolamento] do assédio foi aos poucos, sabe!? Foi no crescente. E se antes eu era isolada porque ele [Silva] me deixava longe dos outros funcionários, agora eu era isolada porque ninguém queria ficar perto de mim, porque não queriam mesmo. Isso é muito difícil. Tem que ser muito alto astral para aguentar uma situação dessa. Eu lembro que, uma vez, teve uma festa de aniversário. Todo mundo tinha festa de aniversário. Antes de ter efetuado a denúncia, todo mundo tinha festa de aniversário e, no meu aniversário, ninguém fez nada. Todo mundo tinha um bolinho. E ninguém fez nada. Ninguém me cumprimentou, ninguém veio falar comigo, ninguém fez bolinho, ninguém fez nada. [Rebeca]

Rebeca se sente marcada. O estigma negativo permanece vivo como se ela fosse a responsável pelo próprio assédio sexual. Posteriormente, haveria a oportunidade de uma promoção em decorrência da abertura de uma vaga no setor. Estava cotada para assumir o cargo, mas, outra pessoa seria a contratada. *“Todo mundo achou que eu seria promovida, e eu não fui. Todo mundo veio falar ‘ah, é por causa da denúncia. Você não devia ter feito, sepultou a sua carreira’. Então, vira e mexe, ainda volta”*, reclama. Pergunto se as pessoas, hoje em dia, passaram a respeitá-la. *“Hoje, sim”*, responde. O relacionamento com os gerentes é descrito como ótimo. Sente-se respeitada. *“A fulana, que agora é a nova gerente, me chama de ‘super Rebeca’”*, orgulha-se. Os demais colegas, da mesma forma, salvo uma ou outra mulher, não mais a ignoram. Salienta, inclusive, que se relaciona muito bem com a colega que abandonara o elevador na época da aposentadoria de Silva.

Fulano, precisa montar um banco de dados, quem sabe? A Rebeca sabe. Ah, fulano precisa resolver os trâmites administrativos do estagiário, quem sabe? A Rebeca sabe. Então, as pessoas tiveram que, aos poucos, começarem a conversar comigo. E eu fui ajudando um e outro. Tudo bem, eu poderia muito bem falar assim: “ah, todo mundo me ignorou, eu não vou fazer nada”. Só que vai servir para quê? E aí quando eu comecei a ajudar as pessoas, as coisas foram melhorando. [Rebeca]

Como um personagem de filme de terror, Rebeca recorda um episódio recente envolvendo Silva. Uma colega que também o denunciara se dirige ao terceiro subsolo da garagem, após o expediente, para retirar seu carro. Lugar escuro e ermo. Eis que Silva estava lá esperando por ela. Disse que sabia da participação dela na denúncia, havia lido o relatório. Resolveu intimidá-la. Alguém ouve a voz dele no andar de cima e corre para lá. Ao perceber a movimentação, Silva entra no carro e arranca em disparada. *“Ela disse que ficou passando mal, e aí outras pessoas desceram para ajudar”*. No dia seguinte, Rebeca procura a gerente geral substituta, a mesma que enviara o *e-mail* de despedida do Silva quando de seu desligamento. Questiona a sua atitude em liberar a entrada de Silva ao prédio e lhe dirige a palavra, com firmeza.

Passei um sabão nela, dei um esporro. “Como é que você faz isso? Você não tem noção, não pensa nas outras funcionárias? Você acha mesmo que um banco desse iria demitir um funcionário se ele fosse bonzinho?”. (...) E continuei: “olha, se ele entrar aqui de novo, eu vou direto na delegacia da mulher”. (...) E aí a gente meio que se acertou. Ela é a inocente útil. Eu não acho que ela tenha feito de maldade, eu realmente não acho. Por isso eu chamei ela de “morta”. Ela acabava que também era manipulada, sabe!? Ela falava assim “Rebeca, eu almoçava com ele todo dia, não imaginei que ele fizesse isso”. Ele não é louco de assediar a gerente substituta dele. Fora que ela é completamente fora do padrão [de desejo sexual] dele. [Rebeca]

Pergunto a Rebeca qual é o “padrão” de Silva. Ela responde que tem uma predileção por meninas novas, morenas e muito bonitas. Ele não gosta de mulheres mais velhas ou loiras. Conversamos sobre machismo. Ela me conta que, recentemente, conversava com o namorado sobre o comportamento de uma determinada moça. Referiu-se a ela como “bandida” e “piranha”, mas, na sequência, o namorado a repreendeu. “Rebeca, por que está falando isso? Ela não é comprometida com ninguém. Por que você está falando que essa mulher é piranha? Pare um pouquinho e veja que você está sendo machista”. Conclui, então, que invariavelmente as pessoas são machistas, em menor ou maior grau. *“Em certa medida, todo mundo é machista, e isso dói, porque na hora que acontece alguma coisa com a gente [assédio sexual], a gente se culpa”*.

Uma hora e trinta e sete minutos de entrevista, concluímos aquele encontro. A essa altura, o quadro estava bem delimitado e nos aproximávamos ao ponto de saturação de temas. Agendamos uma última entrevista, para fazer as amarrações finais cabíveis quanto a sua história.

6.7. “VOCÊ ESTÁ ME ASSEDIANDO?”: A PERGUNTA QUE LIBERTA

Brasília, terça-feira, quatorze de novembro de dois mil e dezessete.

Dezesseis horas e quarenta e dois minutos. Encontro Rebeca para a última sessão de entrevista. A proposta para o encontro seria retomarmos sobre alguns aspectos de sessões anteriores, para aprofundamento. Começo instigando Rebeca a manifestar-se sobre um tema amplo, que é os desafios de ser mulher na sociedade e no trabalho, em suma, o que significa, para ela, ser mulher. Após uma breve reflexão inicial, Rebeca inicia sua fala analisando a sua própria condição de vida. *“Eu acho que ser mulher é aprender tudo errado para depois ter que desaprender tudo (...). Aprendi pensando que era certo... e tive que desaprender tudo. É muito complicado”*.

Para desvendar o enigma proposto por ela, pergunto se aquela angústia se referia à forma como fora educada para ser mulher. A resposta é incisiva: *“não fui educada para ser mulher”*. Sua educação foi para quê?, devolvo a pergunta. *“Para ser ‘ser humano’”*. *Eu não fui educada para ser mulher, não na infância*”, referindo-se que tudo começou sem estigmas ou

preconceitos relacionados a expectativas de gênero. Quando criança, fora criada pelo pai longe de qualquer tabu ou convencionalismo, mas, posteriormente, na adolescência, analisa que o processo de socialização fora intenso. *“Fui criada pelo meu pai, que não tem noção nenhuma do que é mulher”*, explica. *“Ele não tem diferença entre menino ou menina; criança, para ele, é tudo igual”*.

Depois a gente aprende a ser mulher. Ninguém chega à fase adulta sem ter aprendido a ser mulher. Independente da criação que teve na primeira infância, até a fase adulta você se transforma em mulher, em algum ponto do caminho. Cedo ou tarde, o medo, o comportamento... você absorve. Se não for em casa, vai ser na rua. Então você não chega à fase adulta sem ter aprendido a ser mulher.
[Rebeca]

Com a chegada da adolescência, as relações familiares passam por uma guinada importante, com a mãe assumindo, com mãos de ferro, a educação das filhas. *“Foi a hora que minha mãe começou a querer, a exigir a participação dela na minha criação, né!?”*. As brigas se tornaram constantes e, para evitar atritos, ouvia do pai *“obedece a sua mãe, faz o que ela quer”*. Rebeca conta que, à época, a mãe estava se tornando uma religiosa radical e, por isso, tentava enquadrar as filhas em seus valores de mundo, mesmo que a base de terror.

Entrevistador: você nasceu mulher ou virou mulher?

Rebeca: eu virei, e virei tardiamente. Eu lembro da briga com a minha mãe pra eu usar sutiã pra ir pra escola.

Entrevistador: você não queria?

Rebeca: não usava nem fodendo, não usava. Minha mãe: “põe sutiã, menina”, e eu: mãe, eu não tenho peito, pra que vou usar sutiã?. E aí ela “não, você já tem idade, não sei o que”. Eu falava: mãe, se eu jogar futebol no time dos sem camisas, ninguém percebe. [risos]

A adolescência marcaria uma fase de conflitos. Os meninos a chamavam de “bruta” ou com comportamento “de homem”, no sentido de não se portar com delicadeza, a exemplo das outras meninas. Ao mesmo tempo, passa a despertar a atenção dos meninos. Em determinado ponto, no entanto, esse padrão passa a incomodá-la. *“Eu queria ser menina igual às outras, sabe!? A minha mãe começou a falar tanto...”*, reflete. A filosofia de vida do pai era simples e objetiva, ao contrário do que apregoava a mãe. *“Os valores dela não eram os nossos, as referências dela não eram as nossas, sabe!? (...) Importava o que o meu pai achava, foi ele que me criou”*, complementa. Recorda uma discussão recente, para exemplificar essas diferentes concepções de vida. Planeja casar-se com o namorado, mas não na igreja. *“Pai, eu não quero casar na igreja, e a mãe tá enchendo o saco pra eu casar na igreja”*. Como resposta,

ouve do pai: “não, filha, a sua mãe não casou na igreja também, ela tá enchendo o saco por quê?”.

A minha mãe não queria que a gente empinasse pipa, porque ela dizia que era brincadeira de menino e ela já estava cansada de tanta brincadeira de macho dentro de casa. Ela falava pra todo mundo que ela tinha dois machos. [Rebeca]

Rebeca pondera que, durante a infância e parte da adolescência, não havia diferença entre ser menino ou menina. “*Se você falasse assim pra mim, ‘o que é ser mulher’, eu te devolveria a pergunta: tem diferença? Não fazia sentido pra mim qualquer diferença*”. Reflete, contudo, que aprenderia tardiamente sobre o que significa “ser mulher” de acordo com os padrões socialmente aceitos, e isso lhe teria um custo emocional alto, pois estava despreparada para lidar com as convenções do mundo. Sua criação fora totalmente atípica e fora de padrão, mas, naquela fase da vida, não mais haveria como portar-se na redoma de proteção. Em decorrência disso, se torna questionadora, inconformada, indócil, briguenta. Com o tempo, porém, se ajusta gradativamente aos padrões exigidos, “*porque as pessoas exigiam um comportamento pra mim, eu era excluída, punida e isolada se eu não cumprisse esses comportamentos*”, observa. “Você nunca vai conseguir família se continuar desse jeito”, ouvia das pessoas. Ao refletir sobre sua constituição enquanto mulher, cita que recentemente fizera um procedimento estético caro e doloroso, que exigiria algumas privações.

No dia do procedimento, eu parei para pensar. Eu falei assim “quando foi que eu troquei a minha liberdade pela minha estética? Em que ponto do caminho eu passei a valorizar mais a minha aparência do que a minha comodidade, o meu conforto”. (...) Eu falei “em que ponto da minha história foi que eu absorvi isso?” Se eu nem penteava o cabelo pra não perder tempo da brincadeira, sabe!? Era essa a menina que eu era, não penteava o cabelo! [Rebeca]

Rebeca avalia que, ao iniciar-se no mundo do trabalho cedo, aos dezoito anos, seu processo de transição para a vida adulta ocorreria de forma abrupta e traumática. Não houve meio termo. De repente, a menina que vivia em um mundo repleto de proteção se vê perante os perigos do “mundo de fora”. Precisava virar mulher, mesmo que na marra. E, de repente, faz questão de ressaltar. “*Eu não conheço uma mulher que não tenha sido assediada*”. Pondera, no entanto, que hoje em dia as mulheres conversam alguma coisa sobre isso, embora o silêncio ainda seja a regra. Antigamente, não se falava nada, principalmente em seu meio religioso, cujo discurso padrão sempre fora, em suas palavras: “você tem que servir o homem, você tem que se submeter ao homem, o homem que é a cabeça da família... uma mulher sem o marido não é nada”. Ignorava-se peremptoriamente a questão do assédio sexual, visto como uma

incumbência feminina suportá-lo e um direito masculino, por essência. Homens assediam porque são homens; mulheres servem porque são mulheres, e ponto final. *“Eu olho para as outras meninas, era pra eu estar igual. Era para estar no terceiro filho, apanhando do marido, sendo traída. E calada. Minha história não foi boa o tempo todo, (...) mas eu prefiro essa história do que a que as minhas amigas vivem”*, relata, examinando a própria condição.

Quando você começa a conversar, aconteceu. Ou a mulher é muito feia, mas feia de intragável. E, mesmo assim, eu acho que ela ainda vai tomar umas... ainda vai se foder. Ela ainda vai se foder. Um primo meu falava assim, “Rebeca, quem perdoa é Cristo, o homem não deixa passar nada”. E é bem isso. [Rebeca]

Questiono Rebeca o porquê de ter sofrido assédio. Aparência e curiosidade, cita. *“Aquele negócio de curiosidade, mesmo. [O assediador] é sempre um perfil da pessoa supercontroladora, que tenta cuidar da vida [dos outros], de tudo”*. O fato de ser “indomável” a torna um desafio para os homens. Uma síntese da mentalidade dos homens que a assediaram?

“Se eu posso ter tudo, por que não posso ter ela?”

Peço, então, que olhe para trás e, principalmente no segundo episódio de assédio sexual, no Banco A, e pergunto a Rebeca se poderia ter agido diferente perante a situação. Ela avalia que, à época, defendeu-se com as armas que tinha, considerando a educação recebida que apregoava a subserviência da mulher. No entanto, se fosse hoje, sua reação seria diferente. Agiria com sarcasmo e ironia logo de início. *“Eu teria mandado ele à merda na primeira vez. Eu ia falar: você tá de zoeira, né!?”*. Acredita que Silva reagiria com agressividade, transferiria para ela a alcunha de “louca”, mas ela não abaixaria a cabeça e partiria para a guerra. Poderia até demiti-la, mas não se curvaria. Ocorre que, quando olha para trás, constata que a autoestima estava baixa. Tinha medo de perder o emprego ou conseguir algo melhor no curto prazo e, por isso, prefere manter-se calada, na esperança de que o assédio passasse logo. Pergunto sobre traumas decorrentes. Ela responde que no primeiro ano foi muito difícil, com insônia, vergonha das pessoas e de julgamentos, além de baixa produtividade. Mas, que a decisão de denunciar fora acertada, se não por ela própria, pelas outras mulheres. Afinal, *“alguém que assedia não assedia só uma pessoa, né!?”*, analisa. Precisava, portanto, dar uma basta na rotina predatória de Silva.

Magoava-se com o julgamento das pessoas, que se manifestava em forma de perguntas do tipo “você não acha que provocou o assédio?”, “mas, você não fez nada, mesmo?”, “você não deu abertura?”. Ao mesmo tempo, como a diferença hierárquica era tão grande, Rebeca

exprime, logo depois do episódio, algum sentimento de culpa no sentido de que Silva teria algum “direito” a assediá-la. *“Gente, sou do primeiro nível... tá bom que ele me assediou, mas, pô, ele era o administrador geral. (...) Só por que ele me assediou? Eu não sou nada, ele então poderia ter me assediado”*. Questionava-se, ainda: *“ele não tocou em mim, por que fiquei tão mal?”*. Sofria com o que ouvia de algumas pessoas. *“E aí, Rebeca, você não é nada, estragou a carreira dele”*. Sua estima estava tão baixa que não se considerava digna de respeito. *“Para o trabalho, ele [Silva] era muito bom. Como pessoa, ele era escroto pra caralho, mas eu achava que ser escroto com a Rebeca, que não era nada, não é motivo suficiente para estragar uma carreira de um bom gestor. Então, eu me sentia culpada”*, explica.

No fundo, por mais que tivessem me ensinado por anos e anos e anos submissão, e isso e aquilo, ainda ficou uma semente de “não, não é assim que você tem que falar comigo; não tem nada em você que te autorize a me tratar desse jeito, a me olhar desse jeito, a agir desse jeito comigo...”. [Rebeca]

Após esse primeiro ano difícil, passa a enxergar o episódio com racionalidade e equilíbrio. Conta que, tempos depois, iniciaria um tratamento nos dentes. O dentista, no entanto, começa a procurá-la insistentemente. Ela se incomoda com a situação e deixa claro o desconforto, mas as mensagens continuam, inclusive, em suas redes sociais. Rebeca não hesita e procura o proprietário da clínica, para formalizar uma reclamação. Descobre que ela não fora a única e havia reclamações de outras clientes. Sente-se em paz, sem aquele sentimento de culpa de antes. *“Porra, o cara é escroto pra caralho e a culpa é minha? Se ele não está pensando na carreira dele, eu é que tenho que pensar?”*, indigna-se. Da mesma forma, deixa claro que passou a posicionar-se e explicitar sua discordância quando algo a incomoda, ou seja, nada de abaixar a cabeça para evitar contendas. *“Olha, eu não gostei disso; olha, eu não quero assim”*, exemplifica. Entende-se mais madura e preparada para lidar com as malícias do mundo.

Eu sei que ela existe [diferença entre homens e mulheres]. Eu sei que tudo é feito pra eu me comportar bem, pra eu ser delicada, pra eu ser meiga, pra eu ser discreta. Eu vejo isso hoje. Isso não significa que eu preciso ser. Entende!?! Naquela época [do assédio] eu não via nada disso.

...

Eu nasci mulher, eu não nasci um demônio, sabe!?! E aí eu acho que foi, eu tive que passar pelas duas fases, eu tive que passar pela criação do meu pai... porque, inevitavelmente, como a criação dele me fazia eu me sentir como um homem, mas eu não ia virar homem, em momento nenhum... e a sociedade, inevitavelmente, ia me mostrar isso, eu ia sofrer, de um jeito ou de outro, com a criação dele, pura. Talvez não como eu sofri, não pelo que eu passei por depois ter caído em um fanatismo religioso, mas, de algum jeito eu sofreria. E aí o fanatismo religioso me serviu, depois que eu passei por ele, pra eu ver todas as formas de... de pressão,

de comando, de enquadramento que existe, sabe!? [pausa longa]. É cruel você chegar pra uma mulher e chamar ela de Jezabel, sabe!? É cruel. Quando você passou anos ensinando pra ela que Jezabel era a rainha má, que matou todo mundo e morreu comida por lobos. Você não quer ser Jezabel, entendeu!? É cruel, mas, quando você passa por tudo isso e você vê que você não morreu comida por lobos – pelo menos ainda não – também te dá um certo alívio, sabe!? Eu não vou mais acreditar nessa história [de que sou Jezabel]. Você pode contar ela quantas vezes você quiser daqui pra frente. Eu já vivi o suficiente pra ver que ela não é verdade. [Rebeca]

Questiono Rebeca se o padrão machista que ela estava inserida decorria do círculo social formado por amigos que compartilhavam um valor religioso comum ou se espalhava na sociedade de forma ampla. Sua resposta é elucidativa.

Por que o banco é machista? Porque o Brasil é machista! Por que as religiões, a maioria são machistas? Porque a gente tá em um país machista. É um ciclo que se retroalimenta, sabe!? As pessoas fazem parte dessas instituições e as pessoas fazem parte do mundo. As pessoas que vão pra igreja, elas não vão só pra igreja, elas não moram em uma vila fechada, elas não são *Amish*, né? Não existe isso aqui. Elas compartilham experiências com outras pessoas. Elas têm um círculo de vizinhos, de parentes, de pessoas que elas espalham o que elas acreditam, e trazem para o banco. Não é só a igreja X que é machista; não é só a escola X que é machista; não é só o Banco A. São várias e várias e várias instituições, e elas se cruzam, e elas trocam experiências, e elas interagem entre elas e elas repetem comportamentos. Até as mulheres são muito machistas. As mães são muito machistas. [Rebeca]

Retomo o assédio sexual praticado por Silva. Pergunto o que faria pessoas como ele ter sucesso nas empresas. Rebeca responde que é porque são pessoas que sabem as regras do jogo, e aceitam jogar o jogo. “*Ele largou a família para trás sem o menor pudor [em favor da carreira]*”, exemplifica. Cita que Silva comentou com ela que uma das promoções na carreira decorreria do fato de sair com o gerente para beber uísque depois do expediente, ou seja, estabelecer relações de amizade com pessoas chave favoreceria o crescimento na carreira. De outra forma, entende que as mulheres são criadas para serem inseguras ou com competência limitada para certas atribuições, vistas como de “homens”. “*As mulheres se calam porque aprenderam a ficar caladas. A prerrogativa de ser mulher é ser discreta, (...) é ser a serviçal invisível*”, reflete. “*A mulher sempre vai sacrificar a carreira em prol do marido, mas o contrário dificilmente acontece*”, avalia Rebeca.

Sabe, eu acho muito engraçado, meu pai falava muito, quando tinha uma crise em uma empresa, demitiam as mulheres. Ah, pai, mas, por quê?. “Ah, filha, porque o marido é dono de família né!? Quem vai sustentar a família, se mandar os caras embora?”. Eu falava, a mulher que ficou! Ele respondia: “Ah, filha, não é assim que o povo pensa não”.

Peço a Rebeca indicar-me, no episódio do assédio sexual de Silva, em que ponto a empresa teria errado com ela. “*Na condução da denúncia*”, afirma, convicta. Reclama que as pessoas que acolheram a denúncia mostraram despreparo do começo ao fim. “*Não tem cabimento as perguntas que elas faziam, eu não estava sendo acolhida, estava sendo julgada*”, conclui. Faltou discrição e zelo perante o caso, como se a culpada pelo assédio fosse ela. “*Eu não consigo dizer o que foi o pior, o assédio ou a denúncia*”, reflete, mesmo porque, no final de tudo, teve que retomar o trabalho naquele mesmo setor. Recentemente, ouviu de uma colega: “*Rebeca, eu nunca falei nada pra você, mas tudo o que escutei foi fofoca. Você sabe que aconteceu muita, né!? (...) Eu nunca teria a coragem que você teve de voltar para cá*”. Mantê-la no mesmo setor do assédio foi uma forma de retaliação pela denúncia. Silva seria punido; ela, também. Cada um de uma forma, porém, ambos punidos. Agressor e agredida, como se houvesse cumplicidade entre eles.

Eu quis vir pra cá, eu quis encarar isso. Foi uma merda? Foi! Mas, vocês vão ter que me engolir! Não teve ninguém aqui pra bater no meu ombro e dizer “você está fazendo o certo”. Não teve ninguém. São mais de cem funcionários, são cinco andares de prédio. Não teve um copeiro, não teve um segurança, não teve um estagiário que não soubesse da história, e não teve ninguém pra bater no meu ombro e dizer: “caralho, tu fez certo.” E, se naquela época doeu, hoje me dá orgulho... olha o que eu fiz, sabe!? Olha o que eu fiz! E vieram mulheres me dizer assim depois: “ah, aconteceu isso comigo e tal... eu passei por isso e eu não falei nada, desculpa, que eu não falei nada na denúncia, é porque eu achei que não ia dar em nada, né.” Sabe!? E eu falar, “não, tudo bem”, e olhar pra dentro de mim e ver que no fundo não tem mágoa nenhuma, nem delas, nem de ninguém, nem das pessoas que fizeram fofoca, nem das que criticaram. [Rebeca]

Rebeca avalia o episódio todo com ponderação. “*Eu não acho que todo homem é um assediador, eu não entrei para um grupo feminista corta piroca*”. Da mesma forma, faz questão de não se colocar como vítima. Avalia que fora vítima de Silva, “*mas, não peguei esse papel pra transformar a minha vida, entendeu!? Eu não vesti aquela camisa [de vítima]. Aquele momento eu fui vítima (...), mas, não sou mais. Eu aprendi, eu fiz o que podia ser feito. Eu não sou do tipo que vai para a câmara de gás de cabeça baixa*”, afirma. Conta que, depois do dentista, tivera que aturar as abordagens de um professor na universidade, algo recente. Rebeca, no final das contas, descobre a fórmula para manter-se livre de gente inoportuna. E conclui, com dignidade, firmeza e altivez próprias de uma grande mulher:

*Eu falei com todas as letras: **você está me assediando?** É só essa pergunta. É só essa pergunta que te liberta, sabe!? **Você está me assediando?** “Não, não tô, desculpa se eu passei essa impressão”. Acabou, encerrou a conversa. Então, eu sei que vou passar de novo,*

sabe!? O mundo não mudou porque eu fiz essa denúncia contra o Silva. Ele não mudou, não nasceram borboletas no peito de todo mundo e o universo virou um lindo arco-íris. Não, ele continua perverso, ele continua ruim, mas, foi o que eu aprendi com meu pai, que o mundo lá fora não precisa ser o meu mundo. Não é porque as pessoas matam, roubam, que eu não posso pegar um desconhecido e colocar na minha casa pra ajudar, sabe!? Não é porque tem violência, tem isso e aquilo, não é porque as pessoas se matam no trabalho que eu preciso tratar os meus empregados de forma ruim. Eu posso ter meu universo paralelo. Eu aprendi a construir meu mundo, e nele eu não sou vítima. Nele, eu sou qualquer coisa, menos vítima.

7.**A HISTÓRIA DE HELENA:**

“SINTO-ME GRATIFICADA EM SABER QUE O MEU
SOFRIMENTO NÃO FOI EM VÃO, PODERÁ ALIVIAR AS
DORES DE OUTRAS MULHERES”

7.1. “QUANDO EU NASCI, NÃO TINHA BERÇO, MINHA MÃE ME COLOCAVA EM UMA CAIXA DE PAPELÃO”: INFÂNCIA POBRE, CRIAÇÃO CONSERVADORA E MUITA VONTADE DE MUDAR O DESTINO

Brasília, segunda-feira, vinte e três de outubro de dois mil e dezessete.

Dezesseis horas e trinta minutos. Encontro Helena para a primeira sessão de entrevistas. Tímida, contida e calada, está desconfiada. Assim como ocorrera com Rebeca, aquela segunda-feira igualmente se mostraria atípica para Helena. Passei a semana anterior tentando contato, sem sucesso, com outras mulheres vítimas de assédio sexual, mas nenhuma delas mostrou disposição em participar da pesquisa. Embora fosse cuidadoso na abordagem, a distância física não colaborava para estabelecer uma relação mínima de confiança que permitisse que avançássemos no processo de entrevistas. No caso, todas eram de municípios distantes de Brasília, além de tratar-se de episódios ocorridos há mais tempo, entre quatro e seis anos. Após a primeira tentativa, não conseguia mais o retorno. Por uma questão de bom senso e respeito, não haveria como insistir. Cada um conhece as dores que carrega dentro de si, e só Deus sabe que tipo de sofrimento aquelas mulheres passaram.

Havia um caso em particular, no entanto, que me intrigava. Um caso particularmente difícil em vista da brutalidade de todo o processo. Assim como ocorrera com Rebeca, um assédio longo, com duração de dois anos e, da mesma forma, ocorrido num passado perto o suficiente para a recordação de detalhes importantes e, ao mesmo tempo, distante o suficiente para propiciar um exame sereno da própria condição. Se em abordagens anteriores relacionadas a processos de assédio sexual menos agressivos estava encontrando tanta dificuldade em convencer as mulheres a participar, imaginava que o resultado não seria diferente. De toda forma, animo-me ao descobrir que Helena deixara o interior e, agora, reside em Brasília. Minha experiência com Rebeca demonstrou que conversar pessoalmente tinha vantagens para estreitar os laços e, assim, apresento-me a Helena por telefone, solicitando uma reunião em seu local de trabalho, para tratativas genéricas sobre uma pesquisa acadêmica. Não entro em maiores detalhes nesse primeiro momento.

Ao chegar em seu trabalho, Helena me conduz a uma sala de reuniões, para conversar com privacidade. Faço uma explanação sobre a pesquisa, do que ela começa a chorar compulsivamente. Um choro longo e forte, que demoraria para terminar. Após acalmá-la, ressalto a importância de sua participação, o que propiciaria medidas para evitar que outras mulheres tivessem o seu mesmo destino. Aquele olhar até então perdido se volta para mim.

“*Vou participar, não quero que ninguém sofra o mesmo*”, responde-me Helena, entre lágrimas. Conversamos mais um pouco e, por fim, acertamos o primeiro encontro para a semana seguinte. Ela me pedira um tempo extra para maturar tudo aquilo e organizar os pensamentos. Deixei-a livre para optar pelo lugar mais adequado, ao que recomendou um espaço privativo no edifício em que morava, o salão de estudos.

No horário agendado, lá estava Helena, mulher de estatura média e físico esguio, na casa dos trinta e poucos anos. Jeito simples e contido de moça criada no interior, em cidade de médio porte não muito distante de Brasília. Muito tímida. “*Nunca fui de falar muito. Para você me entrevistar vai ser um desafio*”, adverte-me logo de início. Começo com o comando de praxe. “*Imagine que a sua vida é um livro, e nós estamos começando agora a escrever a primeira página, e a primeira página é a Helena vindo ao mundo e os seus primeiros anos de vida*”. A resposta inicial de Helena não é encorajadora. “*Não tenho muitas lembranças da infância*”. Após uma pausa, começa a chorar. “*A minha família era muito pobre... estou emocionada, né!?*”. Como ocorrera com Rebeca, aquele momento inicial para Helena se mostrava difícil e desafiador. Recordar o passado remete à dor, mas, da mesma forma, mostra-se oportunidade de redenção. Não há como libertar-se dele sem enfrentá-lo de frente. “*Eu não tinha berço, minha mãe me colocava numa caixa de papelão*” – esse é o nível de pobreza a que se refere Helena. Ao mesmo tempo, entre um soluço e outro, esboça um sorriso. “*Mas, minha infância foi muito boa, muita paz, muita brincadeira, né!?*”, complementa.

Os pais viviam juntos e, além dela, havia um irmão mais velho. Moravam os quatro em um bairro pobre de periferia, perto do aterro sanitário do município. No mesmo terreno residiam avós, tios, primos. Todo mundo junto. “*Ali não tinha asfalto, mas, apesar disso, nunca faltou amor, amizades, família*”, faz questão de ressaltar. “*Eu fui muito feliz na infância*”, manifestava-se com saudosismo. Passava horas entretidas com as bonecas. A mãe, semianalfabeta, trabalhava como empregada doméstica, complementando a renda fazendo pequenas costuras para fora. Helena, então, aproveitava algum retalho de fazenda para confeccionar modinhas. Recorda que havia muitas árvores e frutas; as brincadeiras com os primos, da mesma forma, eram simples e felizes. “*A gente era unido, morava todo mundo junto*”. Ressalta, contudo, que não podia brincar na rua. Pergunto o motivo.

Minha mãe foi estuprada na infância. Então ela tinha muito medo de me deixar brincar. Naquela época as pessoas brincavam muito na rua, né!? Então, era sempre meio limitado isso. [Helena]

Recorda-se que, por isso, sua mãe, desde cedo, reforçava que não deveria falar com estranhos ou deixar que ninguém a tocasse. *“Ah, não sinta no colo de ninguém”*, dizia sua mãe. Recorda que sua criação fora moralmente rígida, ao contrário da criação livre do irmão. Questionava o motivo da diferença na criação. *“Porque ele é homem”*, ouvia dos pais. O irmão estava sendo criado para prover a família e, no caso de Helena, o foco seria ajudar o marido. No entanto, recorda o pensamento aberto da mãe, o que seria decisivo em seu futuro. *“Minha mãe sempre falou: ‘não quero essa vida pra você, vai estudar’”*, observa. Falar sobre sexo era proibido e não podia assistir novela na televisão.

A infância fora materialmente dura, mas, comida não faltava, destaca. Havia apenas o estritamente essencial, nada de supérfluo. Fome, porém, não passou. Observa que, hoje em dia, a família tem muito orgulho da filha quando se olha para o passado. *“A vida que eu levo hoje é uma vida que para minha família é algo assim: ‘nossa, minha filha é bem-sucedida’. Para eles, é um orgulho muito grande”*. Por esse motivo, destaca que desde cedo colocou uma meta na cabeça, que seria dar uma condição de vida melhor para os pais. Helena considera que a carência material, assim, seria o motor a impulsioná-la por uma vida melhor no futuro, moldando seu caráter enquanto mulher. *“Eu tenho que estudar, eu tenho que me formar, eu tenho que ter um emprego melhor porque eu preciso ajudar os meus pais”*, explica.

O pai é descrito como igualmente sério, calado e rígido. Criação conservadora, profundamente conservadora. *“Meu pai era mais aquele estilo de homem de antigamente”*. No entanto, não se recorda de ter apanhado do pai na infância em caso de alguma traquinagem, pois não era necessário. *“Ele não batia, porque era daquele tipo que olhava pra você e você abaixava a cabeça”*, afirma. Na primeira infância, os pais trabalhavam na roça como boia-fria. As duas crianças pequenas, naquela época, seguiam com os pais de caminhão, bem cedo, para ajudar na colheita. *“Para a gente era brincadeira, não era questão de trabalho”*, frisa. As outras crianças, filhos dos demais trabalhadores, também ajudavam. Os pais não tinham com quem deixar os filhos e, na necessidade de trabalhar, a família toda seguia para a fazenda. Como a remuneração dependia da produtividade do grupo familiar, as crianças também ajudavam. Mais adiante, os pais conseguiram empregos melhores na cidade: a mãe, como doméstica; o pai, fazendo bicos.

Helena explica que sempre gostou de estudar. *“Sempre gostei, nunca dei trabalho para estudar. Meu irmão já deu muito”*, destaca. A criação rígida do pai, no entanto, não conferiu a mesma flexibilidade ao irmão. Se a mãe fazia questão que Helena estudasse, o pai entendia que o irmão deveria trabalhar. *“Meu irmão, desde que se entende por gente, trabalha”*, explica. *“Começou a trabalhar cedo, muito cedo. Depois de trabalhar na roça, ele trabalhava em*

oficinas. Naquela época não tinha essa coisa de que criança não pode trabalhar". Estudou a vida toda em escolas públicas próximas de casa. A mãe precisava trabalhar e, por isso, ficava na creche. Gostava da escola e de estudar. *"Eu sempre sentava na frente, ficava lá, só escutava. Não era de ficar conversando com os colegas. Ficava sentada, observando o professor"*, descreve. A mãe não era escolarizada e, por isso, não havia como ajudá-la. Por isso, precisava virar-se por conta própria desde nova. *"Era assim, cada um por si e Deus por todos. Quem gostava de estudar, estudava. Quem tinha dificuldade, não ia conseguir"*. Gostava das matérias de humanas e sonhava em formar-se advogada. Chegou a passar em uma faculdade particular, mas não tinha dinheiro para o curso. Posteriormente a vida daria uma guinada e seguiria o rumo das ciências exatas.

Não dava trabalho, não conversava na aula, procurava fazer tudo certo, tirava boas notas. Nesse quesito, nunca dei trabalho para minha mãe. Acho que em quesito nenhum, sabe!? Ela brinca: "você foi uma filha que não me deu trabalho nem para nascer". [Helena]

A mãe é descrita como brava e nervosa. Apanhava na infância, embora fosse uma criança calma. *"Sabe aquela coisa!? Meu irmão fazia uma arte, todo mundo apanha. 'Não fui eu, não fui eu!'. Na dúvida, ela batia nos dois"*, relembra. Havaianas e vara de alguma árvore eram os métodos preferenciais. A relação com o irmão sempre foi boa. A casa era pequena, então, dividiam o mesmo quarto. Helena se enxerga como ansiosa e nervosa, embora não demonstre. Esconde as coisas e se cala quando está contrariada. Faz uma digressão sobre a época do assédio sexual, quando esteve muito doente. *"Doenças psicossomáticas. Você guarda, você vai guardando, vai guardando, uma hora tem que sair"*, avalia. Foi uma criança de saúde frágil. Catapora, caxumba, rubéola, hepatite, fora outras doenças comuns em crianças. Magra, magérrima, como se descreve, não comia direito. O emocional sofre, o corpo responde. *"Hoje, por exemplo, quando eu tenho algum problema para resolver, eu fico doente"*, avalia. Nunca foi de ter muitos amigos, mas não se sente excluída em momento algum da vida. *"Eu sempre tive poucos, mas bons amigos. Eu acho que isso é importante. Poucos, mas que sejam bons"*, destaca. *"Até hoje tenho amigos da infância"*.

Os pais estão separados. O casamento termina após trinta e poucos anos de união, fruto de traições do pai. Reclama das discussões constantes entre eles. *"Brigavam muito, mas sempre com palavras. Às vezes, as palavras ferem mais do que a violência física"*, avalia. *"Minha mãe era muito nervosa. Sempre foi muito. E o meu pai não era um homem fiel"*. O pai aproveitava a hora do almoço para trair a mãe, explica. A condição de vida dos pais, hoje em dia, é boa. O pai soube fazer bons investimentos e, com isso, garantiu uma velhice tranquila. *"Eu acho o meu*

pai um homem muito inteligente, ele conseguiu fazer um pé de meia. Claro que não é muito, mas dá pra ele se manter e não passar dificuldade vivendo só de um salário mínimo". Helena e a mãe de tornam boas amigas, porém, a abertura para o diálogo livre era limitada. *"Se eu falava 'achei aquele menino bonito', ela falava: 'que acha menino bonito o quê, vai estudar, vai pensar em outra coisa'. Não tem como criar um vínculo"*, pondera. Como fala pouco, Helena se torna a grande ouvinte das amigas. Observa que as pessoas a procuram para desabafar. *"Gosto de ouvir, gosto de ajudar, gosto de participar da vida das pessoas de uma forma positiva"*, declara.

Pergunto sobre generosidade. Helena responde que, quando criança, não havia muito o que compartilhar. Os poucos brinquedos eram aqueles que encontrava no lixo. *"Alguns brinquedos que eu tinha, eu achava no lixo. Então, lavava. A bonequinha estava toda desgrenhada, faltando perna, mas era o que eu tinha"*. Como sua mãe era muito controladora, não tinha muita abertura para brincar nas casas das amigas. Por esse motivo, torna-se uma criança sozinha e se fecha no próprio mundo. Revela que seu perfil é de alinhamento à ordem e conformação. Por isso, não gostava de questionar ou contrariar a rigidez sexual da mãe. *"Eu fui dar o meu primeiro beijo com quinze anos. Todo mundo na turma já tinha beijado, menos eu"*, exemplifica. Em outro episódio, quando criança, um primo mais velho lhe dá uma flor. *"Deu problema. Ela sentou e me perguntou o que era aquilo. Ai eu contei e minha mãe foi tirar satisfação com a minha tia"*, conta para exemplificar a rigidez da mãe. *"Ela via isso como proteção"*, pondera Helena.

Eu acho que se eu não fosse criada tão daquela forma [presa], eu seria uma pessoa mais aberta em relação a conversar com as pessoas, porque eu acabei aprendendo a ser muito sozinha. Brincar, embora eu tinha os primos, eu não podia. Tinha aquela coisa... "ah, hoje a gente vai dormir na casa da prima tal". Minha mãe dizia: "você não vai". Eu não gostava. Acho que me atrapalhou um pouco em relação a isso, a conversar com as pessoas. [Helena]

Helena se revela emotiva. *"Não sou muito da emoção, mas, às vezes, as pessoas têm essa ilusão de que eu sou racional. Até o próprio fulano [namorado], que no início [do relacionamento] falava: 'nossa, eu te achava tão fria'"*. Explica que conheceu o namorado no trabalho, durante um curso. Questiono sobre formação religiosa. *"Fui criada na Igreja Católica. Fiz tudo, batismo, eucaristia, crisma. Fiz tudo, mas tem uns quinze anos que eu comecei a questionar as coisas"*. Descreve-se, atualmente, como uma pessoa espiritualizada de criação fortemente católica. *"Eu não condeno nenhuma religião, não tenho preconceito com nenhuma religião. Eu gosto de conhecer. Eu acho que isso faz bem para a pessoa, ela tem mais é que seguir mesmo"*, explica.

Seguimos conversando mais algumas amenidades e, após uma hora e quarenta, concluímos o primeiro encontro. Passava das dezoito horas. Agendamos o próximo encontro para o dia seguinte.

7.2. “NÃO NAMORE, PENSE EM ESTUDAR, VAI ESTUDAR”: COMO ROMPER O CICLO VICIOSO DA POBREZA?

Brasília, terça-feira, vinte e quatro de outubro de dois mil e dezessete.

Dezesseis horas e quinze minutos. Pergunto para Helena sobre como estava emocionalmente. Ela estava com olhar aflito. “*A gente sempre fala: ah, é fácil... mas, não é. Difícil falar. Até em casa mesmo, com o fulano [namorado], eu senti que ele fica com medo de perguntar como é que foi*”. A mera expectativa de falar sobre o assédio sexual causa angústia, como ocorreu com Rebeca. Da mesma forma, reforço para ela que o processo seria lento e gradativo, de forma que somente mais adiante abordariamos o assunto. Proponho, assim, que conversássemos sobre sua adolescência. “*Na adolescência eu também era mais fechada, retraída*”, manifesta-se de início. As condições materiais da família, porém, melhoram. “*Meu pai conseguiu construir uma casa, então, a gente mudou de bairro, mas o bairro era próximo*”, destaca. O irmão engravida a namorada, mas a família – incluindo Helena – desaprovava o relacionamento. “*Aí o pai dela expulsou ela de casa, e ela foi morar na minha casa. Não era uma boa pessoa*”, atesta. “*Ninguém gosta dela, ela trai muito o meu irmão. Teve um episódio do meu irmão pegar ela na cama com outro dentro da casa dele, com os filhos dele em casa*”, explica, com semblante de desaprovação.

Helena pontua a gravidez da namorada do irmão, com a moça tendo que morar em sua casa, como o pior momento da adolescência, em vista da desarmonia generalizada que o episódio ocasionaria na família. Fora isso, conta que a vida era pacata. Permanece a boa estudante dos tempos da infância, dedica-se às obrigações religiosas e mata o tempo na calçada, conversando com as amigas. “*Naquela época, eu costumava fazer muitas festas em casa, nas casas das pessoas. Hoje em dia não há mais isso*”, recorda-se, em tom nostálgico. Retoma que a condição de vida melhora quando o pai consegue um emprego de gerente em uma grande distribuidora de bebidas. Na nova casa, haveria um pouco mais de espaço. “*Era o sonho da minha mãe ter uma casa. A gente não tinha individualidade*”, destaca. Com o tempo, teria um quarto só para si, mais para o final da adolescência, pois dividia o quarto com o irmão.

Na adolescência, o pai passa a cobrá-la para arrumar um emprego. Chegou a fazer algumas faxinas em casa de família, porém, não tardaria para a mãe proibir. *“Ela falou: ‘não, você não vai fazer, porque não quero que você tenha a vida que eu tive’. E ela não me deixou fazer”*, explica. Recorda que o pai trabalhava desde criança, por isso, na cabeça dele, deveria fazer o mesmo. Agradece à mãe, que lhe deu sustentação para apenas estudar. Seu irmão, ao contrário, criado pelo pai, não teria a mesma oportunidade. Estudou pouco, teve que trabalhar desde cedo e, assim, não consegue progredir na vida como Helena. Mesmo em relação às atividades domésticas, sua mãe procurava aliviar a barra, para que pudesse estudar. Não fora criada para ser dona de casa, portanto. *“Ela queria que eu estudasse. Ela acumulou muitas coisas para que eu pudesse dar mais atenção aos estudos”*, analisa. Recorda emocionada o esforço da mãe. Helena chora. *“Minha mãe sempre deixou claro que não queria que a gente tivesse a mesma vida que ela, então, onde ela ia fazer faxina era longe, mas ela ia a pé, para que eu pudesse comprar lanche [com o dinheiro da passagem]”*.

Infelizmente, a mãe não consegue fazer o mesmo pelo filho, pois o pai deixava claro que a criação era dele. *“O meu irmão [hoje] culpa o meu pai”*, destaca. O pai, quando os dois irmãos estavam na adolescência, já tinha outra mulher, por essa razão, o dinheiro era dividido entre duas famílias. O irmão, assim, acabou sacrificado, pois precisava trabalhar, se quisesse ter as coisas, e não teve como estudar. Questiono como seria a vida, caso tivesse seguido o pensamento do pai.

Eu teria o mesmo futuro das minhas amigas, das minhas primas. Ter filho jovem, casar para sair de casa. Muitas fazem isso. É aquele negócio. “Eu não aguento a minha casa, quero liberdade, vou casar”, mas, aí, casa e vê que faz uma burrada ainda maior. Tem filhos, para de estudar. A maioria parou de estudar. Não trabalha ou, se vai trabalhar, é como doméstica, fazendo serviços mais difíceis. [Helena]

Helena avalia que, de um grupo de sete amigas, foi uma das únicas que “venceu” na vida. *“Quando a gente faz algum encontro, elas admiram e é até uma coisa que uma prima me disse: ‘nossa, dos nossos sonhos de adolescência, você foi a única que concretizou’”*. Pergunto quais sonhos seriam esses. *“Formar, ter um bom emprego, conseguir ser independente. E elas não conseguiram”*, explica. A mãe sempre lhe dizia, *“não namora, não namora, não namora... porque você vai começar a namorar, vai gostar e vai querer casar. Então, não namora, vai estudar, pense em estudar”*. Desde cedo, Helena põe como meta o estudo em primeiro lugar. Tinha como propósito melhorar de vida, e vai atrás desse sonho. Quando completa dezoito anos, assim que conclui o ensino médio, consegue emprego em uma fábrica. Em seguida, obtém a aprovação no vestibular para cursar Direito, mas o salário não seria suficiente para manter-se

na faculdade. Tem mágoa do pai. *“Na época, se ele quisesse, poderia ter me ajudado, mas não quis”*. Helena chora novamente. *“Ele tinha outra família, outra mulher”*, complementa. Por isso, não sobrava dinheiro para ajudar a filha com a faculdade.

Conversamos sobre o seu temperamento. Helena se descreve como mansa e pacífica. O problema, diz ela, é o excesso. Mansa e pacífica em demasia, de tal forma que as pessoas chegam a abusar de sua boa vontade. Prefere evitar brigas e discussões e, por isso, mantém-se calada. Tem dificuldades para impor-se, destratar as pessoas ou brigar. Para exemplificar, cita algo que ouvira recentemente de uma amiga.

Essa minha amiga (...), ela disse que fez uma análise do meu perfil e falou: “vou ser bem sincera com você. O seu jeito de ser, você é muito calada. Você não é uma pessoa explosiva. Você tem essa voz suave, calma, tranquila. Vou ser sincera. Se um homem é sacana, ele olha o seu jeito de ser e ele vê em você uma vítima fácil. Porque ele sabe que vai chegar em você, vai falar besteira, vai falar coisas para você que você não vai gostar, mas que você não vai gritar”. E ela é uma pessoa muito explosiva, e falou assim: “É, se um homem faz uma coisa dessa comigo? Não faz, porque ele sabe que se fizer isso, eu vou na mesma hora, eu vou gritar, eu vou falar, eu vou bater. Um homem não faz uma coisa dessa comigo”. Mas, eu fico pensando, será que isso dá direito para alguém [abusar]? Não sei... [Helena]

Helena explica que não percebia a maldade nas pessoas, por isso, se considerava “inocente”. Exemplifica com a questão do assédio sexual.

Eu vou demonstrar que não quero [relacionamento] e a pessoa vai cuidar da vida dela. Entende!?! Eu sempre achei que essa questão de assédio não existia dessa forma [mediante coação]. Eu achava que se a pessoa dá em cima de você, você demonstra que não quer [e não há pressão]. Você não vai dar abertura e a pessoa vai cuidar da vida dela. [Helena]

Questiono Helena sobre como ela se vê fisicamente na adolescência e início da vida adulta. *“Magrela. Uma coisa que sempre achei interessante: eu não sou vaidosa, não me acho bonita, mas, de certa forma, eu sempre fui procurada, e até por pessoas que eu não pensava, não imaginava. Até um colega falou assim: ‘Helena, você não é bonita, mas tem algo que instiga. Você é enigmática e isso traz uma certa curiosidade para os homens’”*, avalia. O desenvolvimento da própria sexualidade seria tardio. Fora a última das amigas a relacionar-se sexualmente, o que ocorreria depois dos vinte anos. Namorar não era o foco. Estava centrada em organizar a vida material, e não queria correr o risco de casar ou engravidar cedo, como as amigas e primas. *“Eu acreditava que, como a minha mãe falava, se eu começasse a namorar, eu ia acabar casando, tendo filho, então, eu nunca quis namorar”*, justifica. Sua defesa era afastar-se. *“Às vezes, surgia um pedido de namoro. Quando começava a ficar mais sério o*

relacionamento, a minha reação era sempre de me afastar". Tinha pavor da possibilidade de viver a vida de uma "esposa doméstica", assim, na dúvida, preferia evitar. Pondera que fora uma decisão sábia. *"E hoje em dia, quando eu lembro dos namoradinhos, encontro os namoradinhos da época, eu penso: puxa, que bom que eu tomei essa decisão"*.

No decorrer do tempo foi acontecendo: amiga com quinze anos ficando grávida, parando de estudar. "Minha mãe até que tem razão", pensava. Então, eu já cortava. Eu tinha na minha cabeça que eu não ia namorar e eu não namorava. [Helena]

Helena avalia que, na fase atual de vida, conseguiu chegar na meta que traçara na adolescência: *"não depender de homem nenhum"*, esclarece. *"Ter um emprego, ter uma profissão, ter condições. Eu comprei um apartamento, eu tenho um carro, eu posso ajudar a minha família financeiramente. Essa era minha meta, e eu consegui"*, complementa, orgulhosa. Questiono sobre o desejo de aumentar a família e ter um filho, já que a vida está materialmente estabilizada. Helena se mostra reticente, embora avalie que não tenha tempo para esperar muitos anos. Como sempre teve medo da gravidez, está se acostumando com a ideia. O problema, diz ela, é que o companheiro não demonstra a menor vontade em ser pai e, assim, sente-se pouco estimulada em levar adiante o projeto da maternidade. *"Meu Deus, tinha medo de engravidar. Os sonhos acabam. Era meio que 'engravidou, acabou os sonhos'"*, explica, a partir do que enxergava em sua realidade social de adolescência.

Sexo sempre fora assunto proibido em sua casa. Tabu. *"Era aquela coisa com minha mãe, com meu pai, se passasse qualquer cena que tinha sexo na tevê, mesmo que fosse uma propaganda, eles trocavam de canal na hora. Não existia esse assunto na minha casa"*. Não se falava qualquer palavrão e se apregoava um moralismo irrestrito. Questiono o fato do pai trair a esposa. Helena explica que havia o pai de dentro de casa e o pai da rua, como se fossem pessoas completamente diferentes. *"Faça o que eu falo, mas não faça o que eu faço"*, explica. Questiono o que aconteceria, se engravidasse na adolescência. *"Meu pai me expulsava de casa. (...) E não era só a forma dele pensar, era uma forma que as pessoas ali pensavam no geral. (...) Aquele pessoal criado na roça, cabeça dura, era assim que eles pensavam"*, pondera.

Voltamos para o término do ensino médio, o momento da faculdade. Helena sonhava em cursar Direito e chegou, até mesmo, a passar em uma faculdade particular, mas, por falta de recursos, não haveria como iniciar o curso. Próximo ao seu município, havia uma universidade pública e, dentre os cursos disponíveis, opta por Administração, no entanto, não consegue a aprovação. *"Fiquei um tempo sem estudar. Trabalhando. Juntei dinheiro e, depois, comecei a trabalhar em uma escola e, lá, o coordenador me disse: você precisa fazer uma faculdade"*.

Estava com vinte e um anos quando consegue o emprego de secretária na escola. *“O que dava para fazer, o que dava para pagar era Pedagogia. Foi sempre assim”*, esclarece, resignada. *“Eu consigo pagar Pedagogia? Então, vamos!”*. Após cursar um ano, obtém uma bolsa do governo e, assim, teria condições de trocar o curso. Migraria para a área de computação. Helena explica suas motivações. *“Não gostava de Pedagogia e, como trabalhava em uma escola, via que as pessoas que faziam Pedagogia ganhavam muito pouco, ganhavam menos que os outros professores”*.

Após uma hora e quarenta minutos, encerramos o encontro, para continuar no dia seguinte.

7.3. “NO MEIO DO CAMINHO, OUÇO DE MEU CHEFE: ‘VAMOS PASSAR NO MOTEL’. ISSO MAGOA MUITO”: A MULHER NO MUNDO DO TRABALHO

Brasília, quarta-feira, vinte e cinco de outubro de dois mil e dezessete.

Dezesseis horas. Pergunto como se sentia do ponto de vista emocional. Helena responde estar muito emotiva. *“Acabo tendo lembranças que me deixam mais sensível”*, explica. Proponho explorar o início da vida adulta e o ingresso no mundo do trabalho. Helena conta que, ao completar dezoito anos, consegue um emprego em uma empresa de grande porte no ramo médico-hospitalar. Seria seu primeiro emprego e, à época, a indústria estava se instalando na região e, assim, passa a contratar muitos jovens inexperientes, como ela e suas amigas. *“E nós fomos chamadas, algumas, não todas, e começamos a trabalhar nessa indústria. A gente trabalhava no terceiro turno [madrugada]”*, recorda. *“A gente entrava onze da noite e saía às seis, sete horas da manhã”*. Anteriormente, Helena chegara a procurar emprego, mas, enquanto menor de idade, não havia oportunidade para trabalhar com carteira assinada. Restava-lhe fazer bicos como empregada doméstica, o que sua mãe logo passaria a vetar.

Trabalhava no chão de fábrica, no processo produtivo de embalagens da mercadoria. *“Tinha que embalar bem rápido, serviço que dava muita lesão por esforço repetitivo, essas coisas...”*, recorda-se. *“Tinha também algumas coisas que eu não gostava, você não podia ter nenhuma vaidade. Não podia passar batom, cabelo sempre preso. Você chegava, vestia a roupa deles, não podia ter a unha pintada. Essas coisinhas eu não gostava”*, conta. No horário marcado, Helena e suas amigas se dirigiam ao ponto de encontro, para aguardar o ônibus da empresa. Pergunto se, após tantos anos, tem amigas trabalhando ainda por lá. Helena responde que muitas continuaram. Recorda-se da sensação do primeiro salário. *“Você tem dinheiro para,*

de repente, comprar roupas, sapatos, essas coisas. (...) O dinheiro ficava para mim”, explica. Os pais sustentavam a casa e deixavam Helena livre para usufruir do salário.

Após oito meses, Helena decide mudar de emprego. Percebia que, naquele ritmo, trabalhando na madrugada, não teria condições de estudar. *“Eu não gostava do trabalho, e eu queria estudar também, prestar vestibular, e aí eu acabei saindo. Falei: ‘eu vou estudar para tentar entrar na faculdade’”*. Nessa fase, Helena passa a valorizar a vaidade e as “demandas de mulher”. A mãe já não a prendia mais, como antes. Tinha liberdade para sair com as amigas sem a companhia de um adulto para vigiá-las. Pergunto o motivo de fazer uma faculdade. *“Eu falava, ‘nossa, queria tanto trabalhar arrumadinha’. (...) Eu falava, ‘poxa, se eu não estudar, eu não vou conseguir um emprego assim’ [de escritório]”*. Lembra-se que a mãe, da mesma forma, ficava em cima, reforçando a necessidade de estudo, caso ambicionasse um emprego melhor e, por consequência, uma condição de vida melhor. *“Eu direcionei a minha vida para isso”*, pondera. Da mesma forma, destaca, uma vez mais, o receio de constituir família tão nova. *“Tinha medo de engravidar, (...) o que já estava acontecendo com minhas amigas. Eu olhava aquela vida, aquelas circunstâncias, e falava: ‘não quero isso para mim’, então... foco”*.

Ao pedir demissão, Helena matricula-se em um curso pré-vestibular com o dinheiro acumulado nos meses de trabalho. *“(...) Eu sempre tive aquela questão de poupar. A minha mãe, quando eu era criança, me levou na Caixa Econômica e abriu uma poupança pra mim”*, recorda. *“Colocava centavos”*. Tentaria a faculdade pública, mas não consegue aprovação no vestibular. Insistiria por mais dois anos. Nada marcante ocorreria em sua vida nesse período, avalia. Pergunto sobre drogas e bebidas. Helena afirma que sua família era uma raridade nesse quesito, principalmente em relação a bebidas, considerando o meio em que viviam. Por ali, havia muito alcoolismo. *“Tinha o pai de uma amiga minha que morreu de cirrose, morreu no chão caindo de bêbado, tinha muito essa falta de estrutura familiar”*. No seu caso, porém, pondera que a condição era diferente. *“Tinha [estrutura familiar] e era muito raro”*, afirma. Pergunto se ela seria uma exceção naquele meio ou tinha tudo para dar errado na vida.

Sim, tinha. Eu tive amigas que viraram prostitutas, amigas que, com quinze anos, engravidaram, não estudaram, não fizeram nem o ensino fundamental. (...) No meu meio não era comum o meu jeito de ser e a forma como meus pais criavam a família. [Helena]

Após algum tempo, consegue o emprego em uma gráfica. Fizera um curso de *designer gráfico* após o término do ensino médio. Fazia arte e diagramação em convite, *banner, outdoor*. Mas, não só. *“Eu também cozinhava, fazia um pouco de tudo. Era meio que secretária, também. Inclusive eu fazia o almoço”*. Trava-se de uma troca. *“Fazia o almoço e tinha direito de*

almoçar também, por conta deles”. Com isso, economizava o dinheiro da comida. Decide sair daquele emprego, para buscar oportunidades melhores. Algum tempo depois, consegue a vaga de secretária em um colégio importante na cidade. Trabalharia ali quase quatro anos. Sua vida, então, sobe de patamar sob o incentivo do coordenador pedagógico. *“Meu chefe gostava muito de mim, foi o que me incentivou a fazer faculdade. (...) Ele até conseguiu um aumento para mim, para eu conseguir pagar a faculdade”*, relembra, feliz.

Somente aos vinte e dois anos teria o primeiro namorado sério, de frequentar a casa e apresentar para a família. Conheceu um professor na escola e logo engatou o romance. Naquela altura da vida, sentia que era hora de abrir o coração. *“Eu acho que talvez eu tenha ficado mais relaxada, porque eu já estava fazendo faculdade, entendeu!? Já falava, ‘poxa, agora eu já tenho trabalho que eu gosto de fazer’, eu fiquei um pouco mais relaxada”*, analisa. Recordava-se que a mãe gostava tanto do namorado que, ao término do relacionamento, teve que consolá-la. *“Mãe, pelo amor de Deus, pare de chorar”*. Pouco depois, é Helena quem começa a chorar ao recordar-se do primeiro amor. *“Poxa, perdi uma pessoa boa, né!?”*. Pergunta se a relação teria dado certo. Ela diz que não. *“Ele não seria um homem fiel”*, justifica.

Pergunto qual o seu sonho naquela época, na casa dos vinte e poucos anos. *“Era ter um carro. Um carrinho usado, sabe!? Eu nunca na minha vida pensei que eu fosse ter um carro retirado na concessionária”*, avalia. Pensou em fazer o caminho de algumas amigas e seguir para o exterior, como imigrante ilegal, para trabalhar como doméstica, em busca de uma vida melhor, mas, acabou por desistir. O custo inicial do investimento seria muito alto para os seus padrões, sem contar os riscos relacionados à aventura, explica. Helena permaneceria no Brasil e inicia o curso de pedagogia. O salário era todo utilizado para pagar a faculdade, e sua mãe ajudava com as passagens de ônibus. Posteriormente, consegue uma bolsa de estudos, assim, decide mudar, ingressando em um curso na área de computação. A mudança é sofrida, principalmente com as matérias de exatas, como física e matemática. Seu namorado, no entanto, era professor de matemática e química no colégio. Por isso, ele tinha condições de ajudá-la com as disciplinas mais difíceis. Com a bolsa, sobrava parte do salário, o que a permitia investir em cursos no ramo de tecnologia da informação, para capacitar-se.

Faltando um ano para concluir a faculdade, Helena decide deixar o emprego na escola, para dedicar-se ao mundo da computação. *“Era um bom lugar para trabalhar, o chefe gostava de meu trabalho, gostava de mim como pessoa. Então, falei: ‘estou acomodada aqui’. E o que vai adiantar eu ter um curso na área de TI e não trabalhar com isso?”*, indagava-se. Precisava de um estágio para praticar e desenvolver as habilidades em informática. Por fim, após muita procura, ingressa em uma concessionária de motos, permanecendo ali por quatro anos. Antes

que continuasse, peço para fazer uma pausa em sua narração e discorresse sobre sua condição de mulher. Em resposta, Helena afirma que toda mulher já sofreu assédio. *“Toda mulher. Infelizmente, para nossa cultura, um homem chegar de uma forma mais agressiva, para eles, é uma coisa normal”*, explica. *“Já aconteceu de estar andando na rua e um homem passar a mão, ou dentro do ônibus”*. Em seguida, revela o assédio que sofria por parte do dono da escola.

O dono do colégio me chamava pra sair, me oferecia vantagens. Mas, eu levava na brincadeira e falava ‘não, que é isso, você é meu chefe, você é casado’. Me sentia agredida pela insistência, porque pela forma de falar, às vezes, parecia que estava fazendo um favor por estar me cantando, um favor por estar me chamando para sair. Já houve dias que eu cheguei em casa chorando. É meio que a pessoa estar invadindo o seu espaço, né!? Tipo, estava abrindo um colégio na cidade vizinha e, como eu trabalhava na secretaria, ele me convidou para ir, sabe!? Então, no meio do caminho, eu ouço dele: “vamos passar no motel”. Isso me magoava, né!? [Helena]

Questiono se ele fazia o mesmo com as outras mulheres. Helena diz que sim. *“Era com as outras funcionárias também”*. Pergunto se ele conseguia retribuição. *“Conseguia. Ele chegou a ter uma das meninas, que trabalhava lá, que ele pagava a faculdade dela. Era puro interesse”*, avalia. Recebia, com frequência, propostas de favores sexuais em troca de vantagens. *“Às vezes eu ia na sala dele levar algum documento e ele fazia, inclusive, comentários de alunas que ele saía, funcionárias [para gabar-se]. (...) O estilo de vida dele era esse, ele não escondia de ninguém”*, atesta. Pergunto se havia ameaça de alguma retaliação por não aceitar as propostas. *“Não, do tipo, ‘vou te mandar embora’, não. Ele tentava mesmo na questão de oferecer benefícios”*, avalia. Helena pondera que *“o pessoal não levava a coisa a sério, entende!? Era como ‘ah, ele está fazendo o papel dele de homem’*. Até hoje ainda é assim, *as pessoas veem dessa forma”*. Revela que nunca sofrera qualquer tentativa de violência física por parte dele, mas outras mulheres não tiveram a mesma sorte. Ela conta que esses fatos eram de conhecimento geral, pois *“ele não fazia questão nenhuma de esconder”*. A esposa dele, inclusive, trabalhava na escola e fazia vista grossa ao comportamento do marido.

Mas, uma coisa falo para meu namorado: lá [seu município de origem] é um lugar muito machista. Os homens em geral são muito machistas e ainda tem a cabeça um pouco retrógrada em relação a essas coisas. [Helena]

Helena recorda que sempre evitava as abordagens do chefe, mas procurava não revidar com agressividade, pois tinha medo de perder o emprego. *“Estava na faculdade e não queria perder o emprego, eu gostava de trabalhar lá. O meu chefe imediato era muito bom para mim. Então, acho que uma das coisas que ele me respeitava muito é que ele sabia que o dono dava em cima de mim e eu não cedia”*, avalia.

Eu sempre digo, toda mulher, se você for conversar, tem uma história para contar. Brincadeiras do tipo ‘amarrem suas cabras, porque o meu bode está solto’. Os pais desde cedo ensinam os seus filhos quando uma mulher está passando: ‘mexe lá com fulana, mexe lá com fulana, mexe’. Muitas mulheres não pensam como eu, de se sentirem ofendidas, mas eu acho isso uma invasão na vida da pessoa. A pessoa está passando na rua, para que você vai mexer? [Helena]

Pergunto se as mulheres são machistas.

Muito, muito... você vê isso quando uma mulher fala sobre outra, que foi assediada. “olha a roupa que está vestindo”, “isso é hora de andar na rua!?”, “deve ter feito alguma coisa para o cara fazer isso”. [Helena]

Helena volta a chorar. Recorda-se da investigação relacionada ao assédio sexual que sofrera no Banco A⁴², poucos anos atrás. Sentia o olhar de desaprovação e julgamento por parte de um dos investigadores, como se a culpa fora sua por ter sido assediada. *“A gente vive em um mundo machista, talvez por isso as mulheres se calem tanto”*. Pergunto se é difícil denunciar. Helena responde que é muito, muito difícil. Em seguida, o choro se torna compulsivo. *“Uma das coisas que eu pensava era ‘vou ficar marcada, não vou conseguir nada no Banco A, eu vou ficar marcada’. E, assim, seu eu não tivesse conseguido uma remoção, eu teria me demitido”*, analisa. Mesmo assim, após a remoção para trabalhar em outra agência bancária, o gerente passou a tratá-la mal. *“Eu aguentava calada, e ele me tratava muito mal”*, assevera. *“Eu aguentava calada e eu lembro que, quando foi minha despedida, que eu saí de lá e vim para Brasília, ele chorou e me pediu perdão”*. De acordo com ela, o gerente a tratava com grosseria de forma consciente como uma retaliação pela denúncia que fizera contra o gerente da agência anterior.

Após uma hora e quarenta de entrevista, decidimos parar. A sessão foi intensa e Helena estava visivelmente emocionada. Continuaríamos no dia seguinte.

7.4. “MULHER TEM QUE GANHAR MENOS. QUEM PROVÊ A CASA É O HOMEM, NÃO É ISSO!?”: A MULHER NO MUNDO DO TRABALHO (2)

Brasília, quinta-feira, vinte e seis de outubro de dois mil e dezessete.

Dezesseis horas e trinta minutos. Helena está animada, e inicia sua fala contando como fora a chegada em Brasília, poucos anos atrás. Explica que participara de uma seleção interna

⁴²Detalhes nas seções seguintes.

no Banco A, na área de informática, e, com a aprovação, deixa o interior e se muda para a cidade grande, o que mudaria a sua vida em todos os sentidos. *“Para melhor”*, reforça. Conhece o atual namorado, com quem vive junto e, de repente, um mundo completamente novo se descortina, com oportunidade de viver experiências de cultura e entretenimento muito distantes da realidade anterior. Após algumas amenidades iniciais, retomamos o ponto em que paramos. À época estava no último ano da faculdade e consegue um estágio para trabalhar no setor de informática em uma concessionária de motos. *“A nossa função era... tudo que tinha luzinha e ligava na tomada, a gente era responsável”*, explica. *“As mulheres não gostam dessa área de montagem, manutenção, área de servidor, área de programação. Eu gostava”*,

Helena se recorda, orgulhosa, por desbravar um universo tipicamente atribuído como masculino. *“Acho que é a mesma coisa, acho, que uma mulher que é piloto, né!? (...) Hoje a mulher já está fazendo muita coisa”*, avalia. Destaca que fora feliz quando trabalhava na concessionária. *“Em termos de clima de trabalho, foi o melhor lugar que eu já trabalhei. Foi o melhor lugar, muito respeito. Não pagam muito bem, mas...”*. Ela conta que, após seis meses como estagiária, efetiva-se como encarregada quando da saída do antigo chefe. Em seguida, Helena faz uma confidência. *“Pra falar a verdade, eu entrei lá ganhando menos do que o meu chefe ganhava”*. Questiono o motivo. *“Ainda existia aquela cultura de ‘ah, mulher não precisa ganhar mais, sabe!?’ . Aí, quando eu saí, a pessoa que ficou no meu lugar ganhava mais do que eu”*. Retomo a questão e reforço se pagavam ela menos apenas pelo fato de ser mulher. Helena explica que o salário não era definido por função, mas pela pessoa que desempenharia a tarefa, o que relegava às mulheres uma remuneração inferior em relação aos homens.

Apenas por eu ser mulher [ganhava menos]. A administradora de lá era mulher e mesmo ela tinha essa visão. Alguém chegou a questioná-la o motivo de eu ganhar menos, se fazia o mesmo serviço. Aí, ela falou: “porque mulher... mulher ganha menos, mesmo”. Uma própria mulher, em um cargo gerencial, fala isso. [Helena]

Em âmbito pessoal, Helena conhece um rapaz pela internet, em uma sala de bate-papo, e começa a namorá-lo. Assim como o namorado anterior, um homem mais velho, separado e com filhos. Os seus pais estavam em processo de separação, pois o pai já tinha outra família e aquela vida dupla viria à tona. *“Cheguei a pagar um detetive para descobrir o nome da mulher [amante do pai]”*, confidencia. As brigas familiares são constantes, então, *“chegou uma hora que não deu mais e os dois separaram”*, explica. Descobriu-se, posteriormente, que o pai tinha outras amantes, além da “oficial”. *“Conhecendo o meu pai como eu conheço, eu acho que ele traía a minha mãe desde quando eu era criança”*, avalia. *“Ele tinha uma vida paralela e várias mulheres”*.

Helena faz uma longa reflexão sobre o seu perfil e a forma como encara a vida. “Às vezes eu acho que aguento coisas que eu não deveria aguentar. Eu tento nunca deixar a emoção tomar conta, eu tento pensar de uma forma mais racional. Sou teimosa, muito teimosa”, reflete. Enxerga-se como uma pessoa boa. “Eu quero muito aquilo, mas, por exemplo, eu vou precisar fazer alguma coisa ruim para um colega? Eu posso fazer pra mim, mas, para o colega, não”. Recorda a fala de uma colega de trabalho. “Nossa, Helena, você não existe, porque você chega aqui e não fala mal de ninguém, como é que pode!? Você chega para trabalhar e não fala mal de ninguém”. Retomamos o machismo em sua terra natal. Helena, assim, pondera a lógica vigente por lá. “Mulher tem que ganhar menos, né!? Quem provê a casa é o homem, não é isso!? As pessoas acham”, indigna-se. “E aí falar que a mulher tem que ganhar menos? Poxa vida, às vezes é só a coitada ali pra sustentar a casa”.

Pergunto a Helena sobre o que significava concluir a faculdade. Ela começa a chorar compulsivamente. “Foi uma das melhores coisas da minha vida, uma vitória muito grande. Eu lembro que paguei todas as festas, quis participar de tudo. (...) Quando eu peguei o canudo e desci as escadas, os meus pais estavam lá... comei a chorar, sabe!?”. Ficaria na concessionária por pouco tempo após a formatura. Sentia que precisava dar um passo adiante. “Eu acho que tenho muito isso, chega um período que eu tenho que lutar por algo mais, acho que a minha vida foi toda assim. Decidi procurar um outro emprego”.

Começaríamos um tópico importante, que foi o seu ingresso no Banco A. Como a hora estava avançada, encerramos, para continuar no dia seguinte.

7.5. “FOI QUANDO ELE FALOU QUE, SEU EU QUISESSE SUBIR NA CARREIRA, TINHA QUE IR PARA A CAMA COM ELE”: O ASSÉDIO SEXUAL ESCANCARADO

Brasília, segunda-feira, trinta de outubro de dois mil e dezessete.

Dezesseis horas e quarenta e cinco minutos. Percebo que a calmaria do dia anterior seria uma transição para as revelações que viriam adiante. “A gente já escreveu vários capítulos de sua vida. Capítulos felizes, ou não tão felizes, mas são os capítulos de sua vida e, como a vida de todo mundo, cheios de emoção”, afirmo para Helena, ao tempo em que peço para continuar sua história do ponto em que decide sair da concessionária. Ela me explica que pretendia um emprego melhor e, à época, havia um processo seletivo aberto para o Banco A para atendimento ao público na região próxima ao seu município. Acreditava que não teria possibilidades de contratação, pois entendia pouco sobre sistema bancário e produtos financeiros. “Nunca tinha

tido uma conta corrente, tive uma poupança e uma conta salário, só. Nunca tinha trabalhado com cartão, não conhecia nada do setor bancário”, avalia. Teve força de vontade, no entanto, e se prepararia com afinco. *“vou entrar, estudei por um mês”*, recorda. *“Foco total”*.

O esforço daria certo. *“Acabei passando. Passei, passei”*, recorda-se, emocionada. Tomaria posse em uma cidade a quatro horas de distância, ou seja, deixaria a casa dos pais para morar sozinha pela primeira vez. Helena esclarece que, passados alguns anos, mantém amizades de longa data. *“A gente sempre tem assunto”*. Reparo em seu jeito calmo e simpático. *“Tem alguém que não gosta de você, Helena?”*, pergunto em tom de brincadeira. *“Acho que sim”*, responde. *“O meu namorado fala muito do meu jeito de ser. Às vezes, ele fala: ‘tem alguém que não gosta de você?’. Eu falo, tem!”*. Conta-me que se acha *“meio chata”* no trabalho, e isso pode gerar uma certa antipatia por parte de algumas pessoas. *“É porque sou daquele tipo que às vezes chega no trabalho e não quer ficar conversando, eu quero focar no trabalho, eu quero fazer meu trabalho”*, explica. *“Os colegas dão bronca: ‘para de trabalhar, mulher!’”*. Reflete que, se não fosse o foco e a dedicação, não teria vencido na vida. Ingressar no Banco A significava uma vitória pessoal importante.

Melhoria salarial. Quando passei a trabalhar ali, eu já podia ajudar os meus pais. Uma das coisas que é o maior símbolo da minha vitória é poder levar a minha mãe no mercado e falar: *“mãe, escolhe o que a senhora quiser aqui no mercado, compre o que quiser”*. Eu faço isso todo o mês e para mim é o maior símbolo da minha vitória. [choro] [Helena]

Em pouco tempo, recebe um telefonema do administrador da agência no Banco A, convocando-a para começar. Organiza rapidamente a mudança e muda para aquela cidadezinha ainda mais interiorana, com quinze mil habitantes. A distância não era muito grande de sua casa. O problema seria outro. *“meu Deus, demorava demais, demais, demais [o ônibus]. Era horrível a viagem, era desgastante a viagem”*. Recorda-se que estaria isolada dos amigos e da família. *“Ninguém vai me visitar, eu vou morar lá sozinha e ninguém vai me ver”*, pensava, triste. *“O único local de lazer que tinha era um bar, o point da cidade, que era de frente para o banco e para a praça”*. Teve medo da mudança, a cidade ficava distante da rodovia principal e estava cercada por extensas plantações. *“O que eu estou fazendo? E se eu não conseguir uma transferência, vou ter que passar quanto tempo nessa cidade?”*, pensava. Tinha um objetivo, porém, que seria conseguir, com o tempo, uma vaga no setor de tecnologia do banco A, para trabalhar em sua área de formação. *“Não vou ficar aqui para sempre”*, racionalizava, para manter o ânimo em alta.

Helena conta que em pouco tempo se tornaria *popstar* naquela cidade pequena. “É assim, você trabalha em um banco e, no interior, é status”, elucida. “Todo mundo me conhecia, e eu não conhecia ninguém. Você fica muito conhecida, no interior é assim. Eu lembro que no segundo dia fui almoçar em um lugarzinho e o pessoal para mim: ‘a moça do Banco’. E eu, como que sabem, né!?”. O começo é difícil, sentia a falta da família. “Primeira vez que fui morar sozinha, nunca tinha ficado mais do que dois dias longe do meu pai. Eu lembro que, quando eu cheguei e eles foram embora, me tranquei no quarto e chorei o dia todo”. Sentia-se distante das referências e pessoas conhecidas. “Nenhum amigo, foi difícil, muito difícil para mim”, avalia. Começaria no trabalho no dia seguinte, uma segunda-feira, o que também não fora fácil. “Uma loucura. Lembro que cheguei, aquela correria na agência, e o pessoal: ‘coloca ela no atendimento. Senta lá no atendimento e começa a atender’. Só que eu não entendo nada de banco, nada, nada, nada”.

Helena argumenta que a agência vivia lotada de clientes e, por isso, trabalhava pesado. “Muito cheia, muito cheia. É você chegar e ter coisa pra fazer, muitas das vezes a gente trabalhava fora do horário, era bem tenso”, recorda-se. “Era uma agência pequena, muito cheia. Que agência cheia, não dava para respirar, não dava tempo de comer”. O processo de aprendizado foi na base da lógica de erro e acerto. “Não dava tempo de ler as normas. Não tinha como. E foi aquela coisa: senta aí e vai atendendo. E, foi assim, aos trancos e barrancos, errando e fazendo”. O lado positivo – avalia – é que, com o tempo, tivera a oportunidade de conhecer todo o serviço. “Aprendi muita coisa, muita. Fazia as operações de crédito, os investimentos, fazia tudo”. No começo, para sobreviver, contava com a colaboração dos colegas mais experientes. “Eu saía perguntando. Pergunta para um, pergunta para outro e saía correndo dentro da agência perguntando. Anotava tudo, fazia a famosa ‘burrinha’”. Com o tempo, adquire a confiança dos clientes por agir de forma honesta e transparente. “Muita gente [colegas] faz venda casada⁴³, muita gente mente para os clientes, eu não mentia para cliente e isso fazia com que eles tivessem uma confiança em mim”, pondera.

Sua rotina naqueles primeiros tempos era simples. Após o trabalho, rumava para o pequeno apartamento e chorava. “Solidão, falta da minha família, o trabalho era muito desgastante”, relembra. Era comum trabalhar após o expediente e sem o recebimento de horas extras. Choca-se com aquela realidade brutal. “Porque você que é de fora, você olha e ‘nossa, o Banco A é super organizado’. E eu, de repente, entro e é aquela loucura, aquela coisa que eu não tinha tempo nem para comer e trabalhar direito. (...) Eu levei um choque”, pondera.

⁴³Venda casada é um procedimento irregular de condicionar a prestação de um serviço ou a compra de um produto mediante a aquisição de um outro serviço/mercadoria.

Como não tinha outras referências, acredita que aquela desorganização seria a realidade. “*Agência muito no interior, em cidade muito ruim*”, avalia. “*Tem muita desistência. Tive muita, muita, muita vontade de desistir*”. Pergunto o que fazia nas horas vagas e fins de semana. A resposta é direta. “*Chorava e, quando eu não chorava, ia para minha cidade*”. Posteriormente, começaria uma pós-graduação em desenvolvimento de sistemas *web*, o que passa a demandar viagens semanais para sua casa, pois as aulas ocorriam aos sábados pela manhã.

Recorda-se com carinho da senhora que lhe alugava a quitinete, pois recebia tratamento de filha. “*Ela me via sozinha e, às vezes, ela fazia almoço e levava para mim*”. Reclama, no entanto, que havia poucos jovens, na maioria, filhos de agricultores que saíam da cidade para cursar uma faculdade fora. Pergunto sobre o que havia de bom no trabalho. “*Os clientes, eu gostava dos clientes. Geralmente eram pessoas muito simples. Interior, já viu, né!? Levavam docinhos, recebia galinha*”. Esclarece, no entanto, que não tinha vida social naquela cidade nos pouco mais de dois anos que permaneceria por lá. “*Foi um tempo muito longo, eu que o diga*”. Os colegas da agência, em sua maioria, também eram de fora e voltavam para casa no fim de semana. Havia algo que os unia. “*Acho que havia uma proximidade entre a gente por eles também detestarem a cidade. Era o ponto de união*”. Questiono se, depois que saiu da cidade, teria voltado para lá em alguma outra oportunidade. Neste ponto, Helena começa a chorar. Pergunto o motivo da emoção repentina. “*As coisas aconteceram lá*”. Passaríamos, na sequência, a abordar esses acontecimentos.

Pouco tempo após tomar posse na agência, um novo administrador é escalado para assumir o lugar do anterior, que acabara de aposentar-se. “*Foi tenso*”, afirma Helena, que começa a chorar novamente. A relação, no começo, era normal, não havia muito contato. No entanto, não tardaria para mudar. A fala de Helena se torna truncada e confusa, fora de ordem lógica. Mais choro. Ela conta que precisava deslocar-se para sua cidade, às sextas-feiras, para fazer a pós-graduação e, para não perder o último ônibus do dia, havia necessidade de sair um pouco mais cedo. O gerente, porém, começa a vetar a sua saída, sob a justificativa de que havia serviço pendente para terminar. Por muito pouco não reprovava por faltas. Em uma determinada sexta-feira, o gerente articula para que ela se atrasasse, sobrecarregando-a de tarefas, o que, por consequência, levaria à perda do ônibus. Pouco depois, oferece uma carona para ela e um guarda, pois ambos residiam próximos ao município de destino do gerente.

Quando a gente chegou, ele deixou o guarda e, em seguida, me deixaria na rodoviária para eu pegar o ônibus e ir para minha casa, na cidade ao lado. Só que no meio do caminho ele falou que tinha que passar antes na casa dele para resolver algumas coisas urgentes. E aí, quando chegou, ele me convidou para entrar...
[Helena]

Helena chora forte. Pergunto o que ocorrera na casa do gerente. Silêncio e mais choro. Após algum tempo, questiono-a com voz baixa, quase imperceptível: “ele te violentou, Helena?”. Ela faz uma pausa longa. Choro, muito choro. Paramos a entrevista, para ela se recuperar. Após quinze minutos, estava mais calma. Proponho encerrar, mas ela pede para seguirmos em frente. Mudo o assunto, então, para tranquilizá-la um pouco. Não havia espaço para continuar sobre aquilo. De qualquer forma, o choro compulsivo, seguido de um silêncio cheio de vergonha, foram reveladores. Voltaríamos ao assunto somente quando Helena tivesse condições em falar. Por hora, faço uma pergunta genérica sobre o seu comportamento no trabalho e a mudança para Brasília.

Helena se diz dura e exigente. “*Sou exigente e, às vezes, muito chata no trabalho*”. Conversamos sobre algumas especificidades técnicas do trabalho que desempenha atualmente, na área de tecnologia da informação e o seu posterior processo de transferência para o setor de informática no Banco A. Chegar em Brasília significaria um renascimento e Helena, por fim, sorri. “*Foi bom. Sabe aquela musiquinha do Faroeste Caboclo? ‘Meu Deus mais que cidade linda...’. Oportunidades, né!?’*”, observa. Depois do que ocorrera no período de agência, estava decidida a pedir demissão, mas, de repente, surgem novas oportunidades e a vida começa novamente. “*Não era para eu ter saído do Banco A*”, reflete. Sua vida pessoal também muda para melhor quando se muda para a cidade grande. “*Conheci novas pessoas, Brasília me abriu o mundo. Hoje em dia se eu quiser fazer uma viagem para o exterior, eu faço. Antes não tinha essa possibilidade*”. Conta-me, orgulhosa, que está finalizando a segunda pós-graduação, desta vez, em desenvolvimento de sistemas.

Retomamos o período anterior, quando estava na agência. Pergunto se ambicionava uma ascensão profissional, já que permanecera, durante três anos, no cargo mais elementar da carreira. “*Eu queria subir, sim*”, afirma. Surgiria uma oportunidade, mas, para tanto, deveria submeter-se aos caprichos sexuais do chefe.

Foi quando ele [o gerente] pegou e falou que, seu eu quisesse subir, tinha que ir para a cama com ele. Eu me senti um lixo. [Helena]

O chefe se mostrava irredutível e, em decorrência da negativa recebida, agride Helena verbalmente. “*Ele falou muita coisa pesada, que era como ele sempre fazia, e falou para eu pensar melhor, porque a minha vida estava na mão dele e ele poderia me atrapalhar*”, esclarece.

A gente ficou muito tempo no telefone. Ele me falou muita coisa pesada e, no final, reforcei: não quero, não quero, não quero. Aí ele me falou que ia me mandar embora. [Helena]

Voltamos à viagem em que fora violentada pelo chefe. Estava no estágio de experiência e poderia ser desligada a qualquer momento, conforme o arbítrio de seu superior. Até então, o comportamento dele normal e não havia nada de estranho que pudesse despertar desconfiança. O trajeto entre a agência e o município de destino, umas três horas de viagem, transcorreria dentro da normalidade. *“Normal, estavam três pessoas no carro, né!? Eu, ele e mais outra pessoa [o vigilante da agência]. Nunca nem imaginaria [o que ocorreria depois]...”*

Entrevistador: quando você chegou na casa dele, o que ele fez com você?

Helena: ele veio para cima de mim.

Entrevistador: e como você se desvencilhou da situação?

Helena: assustei, porque não estava esperando. Aí ele veio para cima de mim, eu afastei de novo, e ele começou a falar um monte de coisa. Foi falando, falando...

Entrevistador: do que ele falava?

Helena: sempre as mesmas coisas, que ia me mandar embora, que eu estava no período de experiência, que se eu tentasse falar alguma coisa ninguém ia acreditar em mim [choro]; que ele tinha dez anos de banco e quem eu era!? Que eu não era ninguém no banco, ninguém acreditaria em mim. Ele começou a falar, falar, eu fui ficando tonta, sabe!? [choro]. Eu não sabia o que fazer. Eu pensei, ‘se eu sair correndo, o que vai acontecer? Se eu gritar, o que vai acontecer?’. São segundos que você tem que tomar uma decisão.

Entrevistador: E ele ficou falando pra você?

Helena: ele veio para cima de mim.

Entrevistador: ele te agarrou?

Helena: aham.

Entrevistador: você não conseguiu se desvencilhar dele?

Helena: [silêncio, choro; pausa longa].

Entrevistador: entendo, Helena... depois que tudo acabou, o que ele fez?

Helena: ele me levou para a rodoviária.

Entrevistador: ele falava o que para você?

Helena: ele só falava que [se eu denunciasse] ninguém ia acreditar.

Entrevistador: como você foi para casa? Como você estava para ir para casa?

Helena: em estado de choque, parada, sem reação.

Entrevistador: você pensou em ir à delegacia?

Helena: não, porque eu achava que ninguém ia acreditar em mim. Como ele frisou bastante, era a minha palavra contra a dele, que ninguém ia acreditar. (...) Eu passei o fim de semana fria, foi como se fosse assim, não estava acontecendo comigo, como se não tivesse acontecido comigo.

Entrevistador: e ele dizia que se você dissesse qualquer coisa...

Helena: que ia me mandar embora.

Entrevistador: ele te mandaria embora?

Helena: sim. Mandaria, certeza.

Entrevistador: e como passou a ser a sua rotina a partir de então?

Helena: um inferno.

Entrevistador: ele voltou a te procurar?

Helena: sim, foi quando eu pedi ajuda para mais gente. [choro]

Helena conta que o administrador, após o estupro, passaria a importuná-la com frequência. Na tentativa de defender-se, ela procura a supervisora imediata e conta que estava sendo perseguida, no entanto, não receberia ajuda. *“Eu achei que ela ia me ajudar, só que ela não me ajudou. Ela só falou: ‘faz seu trabalho direitinho que te mandar embora ele não vai, eu não vou deixar’. Só falou isso”*. A pressão é forte e Helena adocece. *“Eu me internei, fiquei doente. Era muita ameaça, muita ameaça. Se eu recusasse qualquer coisa, ele fazia da minha vida um inferno na agência”*, relata. *“E as pessoas na agência sabiam, mas ninguém fazia nada”*, desabafa.

Eu me lembro que outra gerente foi na minha casa um dia e falou: “eu sei o que você está passando”, mas, na verdade, ninguém fazia nada. Medo. [Helena]

Em decorrência da atitude omissa dos colegas, Helena se vê perdida. *“Eu pensava que, se eu já tinha pedido ajuda, se as pessoas sabiam e as pessoas diziam que não iam fazer nada, eu não poderia fazer nada, eu não tinha saída”*. Ela conta que o gerente gostava da sensação de subjugar-la ao limite da humilhação. Questiono se outras moças passavam pelo mesmo processo de assédio, e ela responde que sim. *“Depois eu fiquei sabendo de outras histórias de moças terceirizadas que ele tentou agarrar. Aí foram aparecendo histórias, né!?”*, constata. O período inicial de experiência, após a sua contratação, fora dos mais difíceis. *“Ele não aceitava ouvir não como resposta”*. Helena conta que ele explorava a sua vulnerabilidade, no caso, a

necessidade do emprego e, como ela estava em período de avaliação, o poder do gerente era grande para desligá-la sem muita burocracia. Após uma negativa de encontro amoroso, ele efetivamente tenta demiti-la. Para tanto, vale-se da justificativa de que ela não estaria trabalhando direito. *“Assim, verdade seja dita, eu não tinha cabeça nenhuma para isso [trabalho]”*, avalia.

Para sobreviver, explica que passou a criar uma espécie de realidade ilusória. *“Acho que na minha cabeça eu inventei um mundo de que nada estava acontecendo”*. Helena explica que ele a procurava em casa e, com o tempo, começa a emagrecer. *“Eu fui definhando, definhando...”*, lembra. Ninguém sabia, não conseguia contar para outras pessoas o que se passava com ela. Sentia vergonha da situação. As ameaças eram constantes. *“Ele me dizia: ‘eu sei que você quer ir para a sua cidade, mas eu não vou deixar você ir para a sua cidade, você só vai se eu quiser’. Era sempre assim”*, analisa. *“Eu me lembro que entrou uma novata na agência e ele passou a oferecer carona para ela. Levava para fazer algum serviço, visitar cliente. E eu cheguei para ela e falei: ‘toma cuidado com as caronas dele, porque ele não respeita’”*. Em função do alerta, a moça passa a recusar as caronas. *“Ele não chegou a atacá-la, mas eu acho que foi porque ela passou a cortar ele depois do que eu falei”*, explica.

Questiono Helena sobre a sua capacidade de reação às investidas. Ela argumenta que não tinha estrutura psicológica para reagir. *“Era tanta coisa, tanta solidão, era estar longe da família, medo de perder o emprego”*, conclui. Após uma hora e cinquenta minutos, encerramos a entrevista. Helena estava emocionalmente desgastada, não havia como continuar. As revelações do dia foram fortes e profundas. Passamos mais algum tempo conversando sobre amenidades e somente a deixaria partir para casa quando percebi que estava melhor.

7.6. “SEI O QUE ESTÁ ACONTECENDO COM VOCÊ, MAS A VERDADE É QUE NINGUÉM VAI FAZER NADA CONTRA O GERENTE, PORQUE NINGUÉM QUER SER PREJUDICADO”: O SILÊNCIO COMO TESTEMUNHA

Brasília, quarta-feira, primeiro de novembro de dois mil e dezessete.

Dezesseis horas e trinta minutos. Helena está feliz, afirma que o dia anterior reservara boas notícias. Como se mostrava aberta e receptiva, peço, então, para que retomássemos o assunto da sessão anterior. *“No nosso último encontro, você fez revelações muito íntimas e profundas, e eu senti você envergonhada. Por que você teve vergonha?”*, questiono-a. Helena reflete por breves segundos, ao que responde que poderia ter reagido de outra forma, como ter

pedido demissão e largado tudo, para não ter que submeter-se a tamanho sofrimento por tempo tão prolongado. Culpava-se por não ter reagido de forma contundente à época dos fatos. Pergunto se haveria como reagir.

Não sei. Acho que, quando você não espera que aconteça, você é pega de surpresa e você não sabe como reagir, você não tem forças, por mais que, às vezes, os outros possam dizer “ah, mas você podia ter feito isso...”. Mas, é só quem vive para saber ali na hora que é diferente, sim, porque você fica paralisada, muita coisa na cabeça, são segundos, segundos, segundos, para você tomar alguma decisão, para você tentar fazer alguma coisa. [Helena]

Helena conta que conversou com a esposa de um colega de trabalho que também sofrera assédio sexual sobre a dificuldade em reagir. No afã de explicar seu argumento, revela-me que não fora a única naquela agência de interior a ser assediada – e violentada. No caso, a violência extrapola as fronteiras da agência bancária e atinge uma mulher não bancária. Antes de avançarmos na história, Helena afirma que duas gerentes de nível médio sabiam do que se passava, mas preferiram o silêncio. *“Uma delas chegou a fazer uma visita na minha casa, sentou no meu sofá e falou: ‘sei do que você está passando, sei o que está acontecendo com você, mas a verdade é que ninguém vai fazer nada contra o gerente da agência, porque ninguém quer ser prejudicado’”*. Sentia-se como na expressão popular, na condição de “boi de piranha”. O consolo fora que a gerente garantiu que não o deixaria demiti-la, no entanto, não poderia fazer nada para livrá-la do assédio. Estava literalmente sozinha. *“Eu não contei para ninguém”*, ressalta. Pergunto o motivo, e a resposta é objetiva. *“Vergonha”*. Questiono se sentia vergonha, ao que Helena corrige o tempo verbal. *“Eu ainda tenho vergonha”*.

Peço para contar como ele agia. Helena explica que, na frente dos outros, mostrava-se frio e indiferente. *“E quando não estava com os outros?”*, pergunto. *“Ele era, como se diz, ‘direto’, entendeu!?”*, esclarece. *“Do tipo, ‘ah, eu quero, quero hoje, eu quero, quero [sexo]’, entende!? Agressivo, muito agressivo”*. Perante as suas negativas, o gerente se mostrava ainda mais nervoso e agressivo, deixando-a amedrontada. De fato, as ameaças de retaliação eram diretas e explícitas. *“Ele fazia da minha vida um inferno, um inferno. Tipo, sair falando de mim, que meu serviço não prestava, como se eu fosse ruim de serviço. Se estivesse fazendo uma operação de crédito que dependesse da aprovação dele, ele não aprovava, me boicotava”*. Desqualificação, isolamento e boicote eram táticas de retaliação perante as negativas para encontros sexuais. O assédio moral, então, torna-se intenso e tática para represálias. *“Ele me rebaixava como se o meu serviço fosse o pior do mundo”*, reflete, consternada. *“Lembro que no final, já no final, quando tudo veio à tona, estava simplesmente impossível, impossível, impossível”*, avalia.

Helena estava perante o ponto de inflexão em sua vida. A rotina se tornaria infernal a partir do momento em que diz “não” e passa a não mais ceder. Os estupros ocorriam, em média, uma vez ao mês ao longo de dois anos. Em certo momento, no entanto, junta forças para não mais submeter-se aos caprichos do chefe. “*Por que você decidiu reagir?*”, questiono. “*Porque não aguentava mais. Eu tinha vontade de morrer*”, revela. Para sobreviver ao calvário, sua estratégia era não pensar em sua própria condição. “*Eu fazia como se não tivesse acontecendo nada. Tentava não pensar, entendeu!?*”. Além disso, Helena se tornaria alcoólatra. Bebia antes do expediente, chegando ao ponto de trabalhar embriagada. As ameaças para forçá-la a consentir com o estupro se baseavam em explorar as suas vulnerabilidades econômicas e emocionais, quais sejam: ameaça de demissão e, por consequência, perda de renda e impedimento para retorno à cidade de origem e de seus pais. Em seguida, como explica Helena, “*ele passou a ir pelo lado do ‘se você quer subir de cargo, você sabe como que é...’, essas coisas assim*”.

Em determinado momento, Helena recorda que o chefe para de procurá-la. “*Para mim foi bom, passei a ter paz*”. Essa pausa é fundamental para recobrar as forças. Não tardaria para as ameaças voltarem. No entanto, sentia-se fortalecida emocionalmente, “*foi quando eu falei que não queria mais*”, reforça. Antes, ficara um bom período afastada do trabalho, por conta de uma depressão severa. “*Eu não aguentava mais*”. Mesmo durante o afastamento, o assédio permanecia, com insistentes ligações do chefe para que voltasse ao trabalho. Mediante ameaças, é claro, ressalta Helena. Voltamos ao caso da esposa do colega de trabalho. Helena conta que, durante o processo depressivo, recebe uma ligação dessa moça, de nome Beatriz. Em síntese, Beatriz trabalhava numa associação de empregados do Banco A, a qual o gerente da agência atuava como o presidente naquele município.

Beatriz me ligou e começou a chorar pelo telefone, e ela só falou para mim: “Helena, eu sei o que você está passando”, e chorava e chorava no telefone. Ela falou assim: “ele faz a mesma coisa comigo”. [Helena]

Helena revela o que ouvira de Beatriz. Certa feita, o gerente solicita a Beatriz comparecer na casa dele, junto com outras pessoas, a pretexto de resolver problemas da associação. Lá chegando, porém, não havia ninguém, somente ele. “*Entra, o pessoal está chegando*”, pede-lhe o gerente. Helena conta que, nesse ponto, faria com Beatriz o mesmo que fizera com ela quando do primeiro estupro. “*Foi para cima dela*”, revela. O detalhe é que ele queria o marido dela, também. Acho estranho aquele comportamento e questiono o motivo. “*Por qual razão o gerente queria que o marido de Beatriz fosse para casa dele?*”, questiono.

“Porque ele queria os dois”, Helena se apressa em revelar. Diante de minha surpresa, devolvo a pergunta: “ele queria os dois!? Ele queria o funcionário e a esposa do funcionário!?”. “Sim”, responde-me. Pergunto sobre como Beatriz reagira. “Ela disse que tentou desvencilhar dele, e ela disse que da mesma forma [que eu, quando do primeiro estupro], ficou paralisada, sabe!?”. Beatriz também é estuprada. Pergunto se é difícil reagir. “É difícil, muito difícil. Só que ele ainda conseguiu alguma coisa com ela, só que para o marido dela ela falou que não”. No final das contas, Beatriz não chamaria o marido, como determinara o gerente, e ela própria sofre a violência.

Beatriz consegue fugir correndo, entra no carro e dispara para casa. Mas, o terror continua. O gerente vai atrás e a persegue. Chegando em casa, o marido estava na sala e Beatriz se tranca no quarto. O gerente vai atrás e fica na sala conversando com ele, como se nada estivesse acontecendo. “Quando ele foi embora, Beatriz percebeu que ele tinha ido e contou para marido dela [uma versão light]”, informa Helena. O marido reage de forma passiva, com medo de uma retaliação contra os dois. Para chantagear Beatriz, o gerente se valia da possibilidade não apenas de prejudicá-la na associação, mas também o marido na agência, visto que ambos se subordinavam a ele. Havia uma telefonista na agência, também, que possivelmente sofria assédio sexual, considerando a insistência do gerente em dar carona para ela ao término do expediente. A copeira, da mesma forma, trabalhava como faxineira na casa do gerente nas horas vagas e não havia dúvidas quanto aos abusos sexuais.

Helena reforça que o seu desempenho no trabalho não era bom, pois não havia condições para desempenhar suas atividades com qualidade em vista do terror emocional que vivia no dia a dia. “Quando essas coisas acontecem não há como você trabalhar bem”, complementa. “Com que cabeça você vai trabalhar? Você não consegue trabalhar”. A situação melhora no período em que o gerente deixa de procurá-la, possivelmente porque estava focado em outro alvo. Quando a trégua termina, o gerente volta com tudo, ocasião em que ela adoece em depressão. “Ele me procurava na minha casa. Foi na época que eu estava fazendo tratamento psicológico e ele chegou a falar com a minha vizinha que eu estava louca. Ele falou horrores lá de mim e a minha vizinha ficou preocupada”, esclarece. Pergunto se ele nunca a tratara bem. “Hoje, analisando, eu acho que ele é um psicopata e o prazer dele é saber que está causando dor, entende!? Quanto mais eu falasse ‘não’, aí é que ele não admitia”. O processo de adoecimento se torna constante. “Tudo quanto doença que você pode imaginar, eu tive”, destaca.

Eu passei a minguar, minguar, minguar... e ficando doente, doente. Problema de gastrite, problemas até nos olhos. Eu não conseguia me concentrar em nada. Já

teve vezes que eu estava sentada, com cliente na mesa, e o cliente tentava me falar alguma coisa e simplesmente apagava tudo dentro da minha cabeça, tudo. Eu não conseguia ter uma linha de raciocínio. [Helena]

À época, por mais que sofresse um processo de agressão moral e sexual, como um mecanismo de defesa, Helena não se percebia violentada. “*Se eu tivesse esse sentimento de ter sido abusada, eu acho que eu estava morta já, eu teria me suicidado*”. A bebida ajudava mantê-la anestesiada. Uma ou duas garrafas de vinho de uma vez. Por vezes, abandonava o expediente por uns minutos para beber. Percebendo o quanto estava com a saúde mental frágil, Helena procura um psiquiatra, ocasião em que é afastada para tratamento por depressão. Pergunto em que ponto cria coragem para reagir e buscar um médico. “*Porque eu achei que ia morrer. Eu ajoelhava e pedia para Deus me levar, entende!?*”, revela. Nos fins de semana, fugia para a sua cidade de origem, o que lhe dava um alívio momentâneo. Mas, retornar sempre era um pesadelo. “*Eu lembro que na entrada da cidade tem um arco escrito ‘lugar feliz para viver’ e, quando chegava naquele ponto e eu via aquele arco, o sentimento era de morrer, era um ódio da cidade, um ódio...*”, indigna-se.

Como te falei, eu não conseguia conversar com ninguém. Não conseguia conversar, não conseguia ter raciocínio lógico, coisa que para todo mundo é muito simples, eu não conseguia. Eu não conseguia conversar com ninguém, não conseguia. Simplesmente ficava me dando apagões na memória. Cheguei a fazer alguns exames, o meu psiquiatra olhou meus exames e falou assim: “olha, você não está com problema de hoje, não; você está com problema há muito tempo”. [Helena]

Helena revela ao psiquiatra o que estava acontecendo. “*Ele falou assim: ‘você precisa sair dessa cidade, você tem que sair de lá. E você tem que denunciar’*”, revela. Pergunto se ela pensava em denunciar. Helena diz que sim. “*Cheguei a pensar, só que era sempre aquela coisa, nesses casos, a gente ficava sabendo que o banco não olhava pela vítima, até porque é difícil provar essas coisas. Como ele mesmo falava várias vezes, era a minha palavra contra a dele*”. O gerente era esperto e procurava não deixar rastros. Não lhe mandava mensagens agressivas via celular, por exemplo. Em vista do trauma, Helena muda o comportamento. Não pega mais carona com colegas homens, mesmo que seja para uma reunião em outro prédio, um trajeto curto ou fica sozinha com um homem em uma sala. Questiono se estava sendo difícil permanecer sozinha comigo, então, para a entrevista. Ela revela que sim, mas, como me mostrei confiável e respeitoso, perdeu rapidamente o medo.

Em outra ocasião, Helena estava fazendo um curso no centro de treinamento do banco A e o instrutor passou a paquerá-la. O problema é que o rapaz começou a agir de forma

inoportuna e inconveniente. Helena entende que, para qualquer outra mulher, seria relativamente simples livrar-se daquela situação sem maiores transtornos, mas, para ela, que estava traumatizada, o episódio se tornaria uma tortura. *“Foi difícil porque eu demonstrava que não estava gostando e ele insistia. Eu me senti agredida”*. O sofrimento era real, revela. *“Eu chorava, chegava em casa e chorava. Cheguei a achar que eu nunca mais iria me relacionar com ninguém”*.

Helena retoma a questão do assédio sexual e explica como ocorrera o processo de denúncia contra o gerente assediador. Certa feita ocorre um evento na cidade, com a presença de um superintendente, funcionário em nível executivo responsável pelo gerencialmente estratégico em âmbito regional no Banco A. Beatriz estava sentada sozinha na mesa, com o olhar perdido e semblante triste. Casualmente, o superintendente passa por sua mesa e nota a moça daquela forma. Senta-se ao lado dela e pergunta se acontecia alguma coisa. *“Não está gostando da festa?”*, questiona-a. Ela responde que era esposa de um funcionário da agência local, ao que ele pergunta qual seria a percepção dele sobre o ambiente de trabalho. Naquele momento, em poucos segundos, Beatriz toma uma decisão importante. *“Eu vou contar tudo para ele”*, esclarece Helena, a partir do que ouvira de Beatriz. *“Foi assim, ela [Beatriz] pegou e falou para ele: ‘olha, não está nada bem na agência, está acontecendo isso, isso e isso. O gerente da agência faz isso, isso e isso, inclusive. Tem uma funcionária afastada até [Helena]”*. Nesse momento, seu marido – o funcionário da agência – retorna à mesa. Ela se dirige ao marido e lhe diz: *“estou contando tudo para ele, senta aí e termina de contar”*.

Helena conta que pensou em denunciar anteriormente e, para tanto, procurou ajuda do sindicato local. A orientação recebida foi que não denunciasse, pois ela seria alvo de retaliações e, possivelmente estaria sujeita à demissão. A justificativa foi que ela teria *“cedido”* às investidas e, por esse motivo, a denúncia seria entendida pelo banco como uma tentativa de prejudicá-lo, como se ambos tivessem um relacionamento amoroso com problemas, motivo pelo qual ela estaria buscando vingança. Não se sentia encorajada a denunciar, considerando que as poucas pessoas que conversara sobre o assédio recomendavam permanecer calada, o que incluía o sindicato. Tinha a impressão que o gerente era um ente todo poderoso. *“Eu não conhecia o banco. Eu não tinha nem estado em outra agência para saber se era daquele jeito mesmo. E aí todo mundo me dizia ‘não, não, não’, você vai recebendo tantos ‘nãos’ e vai ficando sem saber o que fazer”*, avalia. Não havia mais para quem procurar ajuda, portanto.

Em um episódio específico, sente-se acolhida. O gerente a forçava a fazer horas extras, porém, ela não podia por conta das aulas na pós-graduação. Em função disso, resolve prejudicá-la, ameaçando-a mandar embora. Para tanto, iniciaria o processo de desligamento. Com medo,

Helena faz uma consulta à ouvidoria do banco A. O atendente percebe que havia algo errado e insiste para que ela revelasse o que estava acontecendo, mas ela não teria coragem. *“Eu senti deles [ouvidoria] uma vontade de ouvir que não encontrei em lugar nenhum. Eu falei assim, ‘só estou precisando tirar algumas dúvidas e tal, vou procurar saber aqui’, e desliguei. Mas, eu senti que, pela primeira vez, alguém queria me ouvir”*, pontua. O gerente somente não a demitiu – nesta oportunidade e em outras vezes – porque sua supervisora direta, embora não obstasse o assédio sexual, impedia-o de puni-la.

Helena descreve o gerente geral como centralizador. Dessa forma, conseguia concentrar o poder necessário para intervir no destino das pessoas e, assim, fazê-las cumprir os desígnios dele. Todas as avaliações de desempenho, por exemplo, eram realizadas por ele, mesmo a de funcionários de nível mais elementar, como Helena, que não se subordinavam diretamente a ele. Para tanto, o gerente determinava aos supervisores que lhe passassem as credenciais de acesso ao sistema de avaliação de desempenho, com as respectivas senhas, para que ele pudesse preencher o formulário. *“Ele se julgava Deus”*, conjectura Helena. Em certa ocasião, Helena o questiona sobre a ordem recebida para descumprir as instruções internas. Tratava-se de uma fraude previdenciária. Questionado sobre aquele procedimento, sua resposta foi *“as regras do banco não estão acima das regras do comitê desta agência”*. Sentia-se intocável, em suma.

Como que uma boa quantidade de funcionários pode deixar um gerente fazer uma coisa daquela que ele fazia naquela agência? Não sei te falar o porquê, talvez cada um tivesse os seus motivos, não sei. Não sei porque o meu colega também não reagiu. Eu tenho os meus motivos por também não ter conseguido reagir, não sei. [Helena]

Helena tinha receio de ficar desempregada e decepcionar os pais. *“Eu não podia contar para eles o porquê. Então, eu pensava assim, eu chegando em casa ‘mãe, olha, eu perdi o emprego...’. Meu primeiro emprego bom, sabe!? O emprego que eu podia ajudar os meu pais, eu pensava isso”*, pondera. Se fosse um emprego de pior qualidade, não teria se submetido àquela situação, avalia, e pediria demissão. Helena recorda o processo de assédio moral que ocorria quando negava ceder às investidas sexuais.

Mais no final eu lembro que ele me deixava sozinha no atendimento, agência lotada de gente e eu sozinha. Ele colocava os outros funcionários para trabalhar internamente e ele cobrava de mim que eu fizesse produtos, fizesse crédito imobiliário, ele cobrava para que eu fizesse as operações de crédito, sabe!?, que era humanamente impossível [fazer sozinha], mas ele me tratava como se eu fosse incompetente que não estava fazendo o serviço direito. Eu lembro que os clientes chegaram a reclamar na ouvidoria do banco porque só tinha uma pessoa atendendo. [Helena]

Pergunto se ninguém questionava as decisões dele. Helena responde que se tratava de uma pessoa muito agressiva, o que dissuadia qualquer oposição. *“Já teve episódios na agência de ele jogar tudo o que estava em cima da mesa no chão, sabe!? Ele chamava todo mundo de incompetente”*. Questiono o motivo de uma pessoa daquelas ter espaço para ocupar um cargo tão importante na hierarquia do banco. *“Ele fazia negócios? Fazia. O banco quer números e ele dava os números que o banco queria”*. Helena conta que, certa feita, dirige-se à capital para realizar um curso. Havia uma placa na mesa de cada participante, feita em papel, com o nome da agência de origem. O instrutor se dirige para ela, ao ler o nome da localidade, e lhe confidencia, em tom grave: “tenho pena de você”. *“O instrutor do curso já tinha trabalhado com ele. (...) Então, tipo, todo mundo sabia que ele era daquele jeito, as pessoas sabiam”*, pondera. Em outra oportunidade, houve de um colega que trabalhara com o gerente no passado. *“Eu imagino o quanto você deve ter sofrido”*. Tratava-se de uma pessoa com má fama e, mesmo assim, ocupava um alto posto. *“Não era algo que era escondido [os problemas de comportamento], entendeu!? Era algo que todo mundo sabia. E aí o porquê que deixaram ele lá tanto tempo, eu não sei”*, reflete, contrariada.

Após a denúncia de Beatriz ao superintendente, não tardaria para as averiguações internas terem início. O setor regional de gestão de pessoas comparece à agência, para ouvir os funcionários sobre o clima de trabalho, sob a justificativa de que se tratava de uma pesquisa de praxe. Até então, ninguém sabia o que estava acontecendo, inclusive, o gerente geral. Os funcionários eram ouvidos em uma sala reservada, um a um. *“Só que, quando chegou a minha vez, quando eles começaram a conversar comigo, ele entrou na sala”*, esclarece. *“Ele entrou na sala, porque na sala tinham uns arquivos e ele ficou lá, mexendo no arquivo, sabe!?”*. O intuito dele foi constrangê-la e ameaçá-la veladamente a não falar nada. *“Enquanto eu não saí da sala, ele não saiu. Até que o pessoal da gestão de pessoas viu que ele não sairia, e me dispensaram”*. Para contornar aquele inconveniente, Helena é chamada para testemunhar na sede do setor de pessoas, na capital.

Com o avançado da hora, sugiro a Helena continuar o processo de denúncia no próximo encontro. Antes, porém, pergunto a ela se teria algo a mais que gostaria de compartilhar. Ela retoma a questão de trabalhar mal e não render a contento.

Quando você está nessa situação [de assédio], você não trabalha bem e o meu colega [marido de Beatriz] também passou por isso. Você não consegue trabalhar direito. O período em que aconteceram as coisas eu não consegui trabalhar, eu consegui depois que ele parou. Então, assim, às vezes os colegas acham que você não quer trabalhar, entende!? E aí eu lembro que quando estava acontecendo isso

com a mulher do meu colega, ele passou a sofrer a mesma coisa [como se não estivesse trabalhando direito]. [Helena]

Recorda-se do sofrimento de seu colega e a falta de solidariedade dos demais. “*Eu me vi muito na pele dele, sabe!? Falava, ‘poxa vida, estão fazendo com ele o que estavam fazendo comigo’. Cada um por si, né!? Parece que foi, sei lá, uma histeria coletiva, todo mundo cego*”, reflete. “*Se fizeram de cegas, do tipo: ‘ah, não é comigo, então, tudo bem’*”. Helena avalia que somente receberia o apoio das pessoas a partir do momento em que elas passaram a ser incomodadas. “*Não acho que as pessoas começaram a me ajudar porque queriam me ajudar, eu acho que era porque já estava uma situação insuportável para todo mundo e eles queriam tirar o gerente, e talvez o argumento mais forte que eles tinham para tirar o gerente era o meu, mas não acho que foi por mim enquanto pessoa, ‘ah, poxa, essa pessoa está sofrendo, vou ajudar’, acho que não foi isso*”, examina. Quando observa o que ocorrera, passados poucos anos, observa que poderia ter resolvido aquilo sem ter chegado ao limite do sofrimento. “*Poxa, era só eu ter feito uma ligação [e denunciado]...*”, reflete.

Era só eu ter feito uma ligação, caramba! Mas, quando você está naquela situação, você não vê saída, sabe!? Você não vê saída, eu não via saída. Acho que o meu colega [marido de Beatriz] também não via saída. Acho que se ela [Beatriz] não tivesse feito a denúncia, eu teria morrido. Não vejo saída. [Helena]

Após uma hora e cinquenta de entrevista, encerramos por aquele dia. Continuaríamos após o feriado de finados.

7.7. “ELE QUERIA TRANSAR COMIGO, EU RESPONDI QUE NÃO. ELE ME DISSE: ‘ESTÁ BOM, VOU MANDAR VOCÊ EMBORA’”: A DEPRESSÃO E A EMBRIAGUEZ COMO COMPANHIA

Brasília, sexta-feira, três de novembro de dois mil e dezessete.

Dezesseis horas e trinta minutos. Começamos a sessão de entrevista no ponto da denúncia de Beatriz ao superintendente e os desdobramentos subsequentes. Helena recorda que, quando do evento na cidade, em que ocorrera a denúncia, estava em licença médica para tratamento da depressão. Beatriz, após o ocorrido, a convidaria para um encontro. “*Ela me chamou para ir na casa dela, acho que ela queria contar tudo certinho como aconteceu lá, e ela também queria saber exatamente o que tinha acontecido comigo*”, explica Helena. Ambas se tornariam amigas e confidentes unidas pela dor em comum. Recorda-se do assédio. O gerente

procurava tratá-la com distância e frieza perante os demais colegas. Para abordá-la, chamava-a à sala reservada, sob a justificativa de discutir algum assunto do trabalho, como uma operação de crédito. Lá chegando, o comando era direto, sem rodeios: “quero você”.

Pergunto quem sabia do assédio. Helena tinha certeza que, ao menos, três outros colegas de trabalho tinham ciência, porém, não faziam nada para defendê-la, ou faziam muito pouco. Houve o episódio da supervisora que impediu o gerente de demiti-la. Fora isso, estava entregue à própria sorte. Quando as demais pessoas passam a se incomodar com a forma de atuação do gestor e os rompantes de estrelismo é que o “caso Helena” se tornaria prioridade, como forma de tornar tangível algo relevante para derrubá-lo, considerando que a situação se tornava insuportável a todos. *“Só depois que ele [gerente] foi se tornando uma pessoa meio louca – por assim se dizer – na agência é que as pessoas começaram a ver que tinha alguma coisa errada e aí o meu problema passa a ser deles”*, avalia. Esse é o ponto em que sua supervisora se rebela e evita a demissão de Helena. *“Ela foi na sala do gerente e abriu o jogo com ele, assim: ‘eu sei o que está acontecendo [o assédio contra Helena], você não vai mandar ela embora’”*.

“Por que ele queria te demitir?”, questiono. *“Ele queria sair [transar] comigo, eu respondi que não. Ele me disse: ‘está bom, vou mandar você embora’. Nesse momento eu não estava mais disposta a ceder. Minha vida, se já era ruim, ficou ainda pior”*, esclarece. Pergunto sobre as retaliações.

Muito forte, muito, muito, muito, num sentido, assim, terrível. Eu começava a chorar na mesa, sabe!? Eles me levavam para dentro, às vezes eu entrava em uma sala e começava a chorar, porque ficou muito pesado, muito pesado... me isolou no atendimento e cobrava muitas coisas humanamente impossíveis, para ter motivos [para penalizá-la]. [Helena]

Helena acabara de voltar da licença médica por depressão, e seu quadro mental se deteriora rapidamente. *“Bem apática, sabe!? Só chorava, calada, na minha... e bebia”*. Não tardaria para os primeiros resultados da denúncia de Beatriz se concretizarem e, para seu alento, em pouco tempo o pessoal da área de gestão de pessoas estaria na agência atrás de informações sobre o clima de trabalho. Pergunto sobre a reação do superintendente ao receber a denúncia. *“Beatriz conta que o superintendente ficou sem reação, não acreditava que aquilo estava acontecendo. Ele só falou ‘vocês fiquem calmos que eu vou resolver isso’, então, passaram alguns dias, e a gestão de pessoas visita a agência”*, esclarece. Não tardaria para o gerente ser afastado dos serviços enquanto a investigação prosseguia, no entanto, entre a denúncia e o afastamento, Helena vivera momentos de terror e pânico por obstar as investidas sexuais do

superior. *“Depois que o pessoal da gestão de pessoas foi lá e averiguou, viram que realmente tinha alguma coisa errada e já tiraram ele da agência”*.

Helena recorda as moças atacadas por ele. Além da telefonista e da copeira, houve também o episódio de uma outra moça que foi pedir emprego para um serviço terceirizado e fora “agarrada” por ele. Além disso, uma outra mulher havia registrado uma denúncia na delegacia de polícia por assédio sexual. Retomando o caso de Beatriz, Helena conta que ela não contara sobre a violência sexual ao marido, com receio de uma tragédia. *“A intenção dele era ficar com os dois [Beatriz e o marido], foi tudo muito louco, foi tudo muito surreal. Ele é um psicopata, ele sabe fazer as coisas de uma forma... ele sabe manipular as pessoas, o negócio dele é crueldade”*, destaca. *“Ele gostava do sofrimento”*, complementa. *“O meu sofrimento é que impulsionava ele”*. O marido de Beatriz, seu colega de trabalho, também sofria assédio sexual por parte do gerente, ou seja, o casal fazia parte do fetiche dele.

Nesse momento, Helena revela que, para submeter-se ao estupro, se embriagava previamente como forma de abstrair minimamente a situação. *“Pra ficar com ele, eu bebia”*, revela. *“Ele era uma pessoa ruim com todo mundo, mas, comigo, era pior, entende!? Comigo era pior. Ai para ter um pouco de paz, eu cedia”*, confidencia envergonhada. *“Ele meio que me deixava em paz, sabe!?”*. Mas, quando dizia “não”, a situação se tornava insustentável. *“Ele ficava um inferno, então, às vezes eu cedia para ter paz”*. Pergunto como ela se sentia depois das relações. *“Eu ficava anestesiada, do tipo ‘ah, é um sonho, sei lá, um pesadelo’, porque se eu tivesse consciência do que estava acontecendo, eu tinha pirado, não tinha condições”*. Durante aqueles dois anos de assédio, sua vida pessoal está parada. Não consegue relacionar-se com ninguém. *“Eu tinha sempre esperança de que a qualquer momento aquilo ia acabar, mas quando ele começava de novo, aí veio aquela coisa, assim ‘meu Deus, isso nunca vai acabar’”*, desespera-se.

Helena reforça que o gerente se tratava de uma pessoa rentável para a empresa, pois atingia as metas de produtividade a qualquer custo. *“Para ele fazer isso [assédio], para ele fazer muita coisa errada, é porque ele não era uma pessoa ética, né!? Faria qualquer coisa para fechar um negócio”*, pondera. Para fechar mais negócios, Helena recebe dele uma orientação inapropriada. *“Ele chegou a falar para mim que eu deveria ir vestida pra trabalhar de uma forma mais sensual, para lidar com os clientes”*, explica, contrariada. Assim, sensualizar no atendimento poderia ser uma boa ideia para alavancar os negócios. Helena nega veementemente ter obedecido aquele tipo de recomendação. Aliás, a respeito do relacionamento com a clientela, ela considera que se tratava da parte boa. *“Para falar a verdade, a única coisa que eu gostava ali eram os clientes. A parte boa era lidar com os clientes. Era o que me dava*

alívio”, avalia. *“Eram pessoas muito humildes, mesmo aqueles que tinham uma renda boa. Eles eram muito humildes, pessoas da roça, então, eu gostava de lidar com eles. Eles são respeitosos, são humanos, por isso, gostava muito”*.

A relação com os colegas de trabalho é descrita como normal. *“A gente não era amigo, mas existia respeito”*, avalia. Pergunto como se sentia em relação à vista grossa que faziam quanto ao assédio. *“Não sinto raiva deles, não”*, resigna-se. Sua carreira na agência, porém, estaria irremediavelmente estagnada, a não ser que cedesse às investidas do superior. *“Ele falou que, se eu quisesse subir, tinha que ir para a cama com ele; aí, poderia me ajudar”*, revela. *“Você só sobe de cargo se for para cama comigo”*, repete Helena, deixando claro que seu destino estava nas mãos do chefe. *“Eu não aceitei. Foi o momento que ele começou a me infernizar. Assédio moral, sempre teve, mas ele botou para moer, não aprovava nada que eu fizesse, mas, ao mesmo tempo, me cobrava muito. Era uma coisa muito louca. A meta dele era me infernizar”*.

Pergunto sobre a sua ida à capital, para ser ouvida pela equipe de gestão de pessoas. Revela oficialmente ao banco A sobre a questão do assédio sexual e os desmandos do gerente na agência. *“Passaram alguns dias [sete dias] e me ligaram. A partir de segunda-feira eu começaria na agência perto da minha casa. Foi rápido”*. Não mais teria qualquer contato com o algoz. *“Nunca mais tive contato, graças a Deus”*, manifesta-se, aliviada. Questiono se ele teria tentado algum contato posterior. Helena volta a ressaltar o seu alívio, embora o medo fosse uma constante por um tempo. *“Não, graças a Deus. Eu fiquei com muito medo, porque ele falava que andava armado”*, analisa. *“Eu fiquei com muito medo de ele fazer alguma coisa comigo, então, após a minha remoção para minha casa, eu saía da agência olhando para os lados, com medo de ele chegar de repente e me matar, sabe!? Eu tinha medo que ele fizesse alguma coisa comigo ou com minha família”*. Do ponto de vista da violência física ostensiva, fora agredida à força apenas no primeiro estupro. Nas demais vezes, a violência e a coação se davam no plano da chantagem.

Helena começa a chorar compulsivamente. O retorno para casa, enquanto sua libertação daquele martírio, é emocionante.

No último dia, os meus pais foram me buscar, e a Beatriz me pediu para esperar, porque ela queria se despedir. Só que deu o horário e a gente precisava ir. Então, a gente estava no meio da estrada, ela veio com o carro atrás da gente, sabe!?! Emparelhou o carro dela com o nosso, pediu para parar, eu pedi para o meu pai parar o carro, e ela me abraçou na estrada, mesmo. Ela me abraçou bem forte, e chorava, chorava. Ela me abraçou chorando, ela estava feliz, porque eu estava indo embora. Meus pais também choraram, mas eles não sabiam o que estava acontecendo... para eles, eu só estava deprimida por estar distante. [Helena]

Passado algum tempo após sua transferência de cidade, é procurada pela corregedoria do banco A para tomar o seu depoimento. Havia uma investigação interna aberta para apurar as responsabilidades do gerente perante o assédio sexual. Helena, no entanto, se fecha e tem dificuldades em revelar detalhes e conta apenas o mínimo necessário. *“Eu não conseguia, estava com medo de que ele [gerente] fizesse alguma coisa, sabe!?”*, argumenta. Ademais, tinha medo de represálias dentro do próprio banco. Revela que as pessoas de fora, como a corregedoria, normalmente lhe diziam que bastaria ter denunciado anteriormente e sua vida teria sido menos árdua. Helena destaca, no entanto, que essa decisão não era, na prática, tão simples como pudesse parecer.

Só vivendo na pele... um dos corregedores me disse: “nossa, era só você ter feito um boletim de ocorrência contra ele”. Será que era só eu ter feito uma ocorrência? Como ele sempre me falava, era a palavra dele contra a minha, então, era muito complexo, muito complexo... todas as vezes durante todo esse tempo que eu tentei ajuda, ninguém quis me ajudar, e eu só ouvia “não” e que eu seria prejudicada se fosse adiante. [Helena]

Recorda, na sequência, que, durante o processo de tomada de depoimento perante a corregedoria do banco A, sentiu-se julgada e recriminada. *“Tanto que teve uma das perguntas que era se eu tinha chegado a ir para a cama com ele”*. Após revelar os sucessivos episódios de violência, ouve um corregedor (homem) dizer para sua colega *“tá vendo!?”*, no sentido de que ela não teria lutado contra aquilo ou, de outra forma, concordava com o ato sexual. Não teria sido a única vez que se sentiria julgada. Quando consegue a transferência para a agência em sua cidade, a relação com o novo administrador se torna difícil. *“Quando fui para a nova agência, o gerente também me julgava, entende!? Ele me tratava muito mal, muito mal...”*. Questiono se o ocorrido na agência anterior teria vazado. *“Sim, ele sabia. Uma vez eu cheguei na agência e vi ele conversando com outra pessoa, e ele estava falando em relação ao que tinha acontecido comigo”*. As pessoas que sabiam, de certa forma, a recriminavam, como se a culpa fosse dela: *“ah, também você facilitou”*, avalia. *“É aquela coisa... você já é culpada, cabe a você provar a sua inocência, não é o contrário. Cabe a você provar que é inocente”*.

Eu pensei, poxa vida, vou para outra agência, vou recomeçar a minha vida no banco, aí, me deparo com aquela situação... o gerente me tratava como se eu tivesse lepra e fosse uma pessoa maldita, talvez ele tivesse medo que eu fizesse uma denúncia contra ele por assédio sexual, entende!? [Helena]

A essa altura, Helena decide sair do banco. Estava convicta de que não mais haveria espaço para ela na empresa. No meio tempo, porém, abre uma seleção interna para provimento de vagas no setor de tecnologia, e é aprovada. No total, ficaria menos de um ano naquela agência. No final das contas, o gerente reconhece que o tratamento dispensado à subordinada estava equivocado. *“Na minha despedida, ele veio conversar comigo, chorou na minha frente e pediu perdão. Ele me dizia: ‘me perdoa, me perdoa pelas coisas que eu fiz com você, você foi uma lição na minha vida’. Ele me agradeceu, porque eu nunca revidei nada do que ele fez comigo, sabe!?”*, relembra. Pergunto o porquê de ele agir daquela forma com ela. *“Eu era a culpada, cabia a mim provar que não era a culpada”*, avalia. *“Ele me julgou e se pôs a favor do gerente da agência anterior”*. O gerente assediador, de fato, teria divulgado boatos desfavoráveis a Helena após a denúncia e, por esse motivo, estava com a imagem maculada. *“Ele não era nada bobo... era a forma de fazer a defesa dele. Eu tô marcada no banco, pensava. Se for para outra agência, vai ser do mesmo jeito”*. A aprovação na seleção interna e a remoção para o setor de tecnologia marcaria um recomeço em sua carreira. Vir para Brasília significava, portanto, seu renascimento pessoal e profissional.

Helena pondera que, se ocorresse algo semelhante hoje em dia, saberia como agir. *“Eu ligo na corregedoria”*, afirma. Reflete, no entanto, sobre a omissão de colegas experientes durante todo o processo de assédio. *“Aqueles pessoas ali já tinham passado por várias agências, e tiveram a atitude que tiveram, a ponto de eu pedir ajuda e eles se recusarem a me ajudar. ‘A gente não pode fazer nada, porque, se não, o gerente pode atrapalhar a nossa vida’”*, analisa. Pergunto sobre a assistência concreta recebida após a denúncia. *“Nenhuma”*, enfatiza. De concreto, apenas a remoção de agência, e mais nada. Para assistência médica e psicológica, por exemplo, teve que procurar sozinha. *“Fui atrás de terapia. Se eu não tivesse feito, não sei como eu estaria hoje”*.

Uma hora e vinte e dois minutos depois, concluímos a entrevista. Àquela altura, após sete entrevistas, caminhávamos para a conclusão de nossos trabalhos. Agendo com Helena uma última sessão, para os detalhamentos finais.

7.8. “ERA SÓ TER FEITO UMA LIGAÇÃO, CARAMBA!”: A DENÚNCIA QUE LIBERTA

Brasília, segunda-feira, treze de novembro de dois mil e dezessete.

Dezesseis horas. Helena inicia refletindo que, em regra, as mulheres tendem a ganhar menos do que os homens. *“Como eu cheguei a falar para você, no meu emprego anterior, eu*

ganhava menos por ser mulher. Em empresas privadas isso é muito forte”, avalia. A lógica que impera é atribuir um valor menor ao trabalho feminino. *“Muitas vezes você está procurando um emprego e alguém chega pra você e fala: ‘olha, eu te pago tanto, você quer?’ , e você acaba aceitando, porque precisa do emprego. E quando é para homem eles oferecem um salário maior*”, analisa. Recordando-se que, em um dos seus primeiros empregos, trabalhara como designer em uma gráfica. *“Eu não ganhava nem um salário mínimo e ainda tinha que cozinhar*”, relembra. *“Eu já participei de um processo seletivo para a área de tecnologia de informação em que um dos critérios era ser homem. Tinha que ser homem. Não era uma empresa pequena, era uma empresa de transporte urbano*”, esclarece. *“As pessoas acham que determinados trabalhos têm que ser feitos por homens”*.

Em decorrência da discriminação por ser mulher, principalmente porque trabalha em um nicho tradicionalmente ocupado por homens, que é a área de tecnologia da informação, o desafio é maior. *“Muitas vezes eu tenho que provar em dobro a minha capacidade do que o homem, simplesmente por ser mulher. É muito difícil. Você tem que fazer muito mais do que é esperado, enquanto que para um homem se exige menos”*. Além disso, a mulher ainda está sujeita a outros inconvenientes. *“Muito chefe acha que, pela mulher ser mulher, está no direito de passar uma cantada nela. Muitas vezes você não quer ouvir uma piadinha, uma gracinha, mas, tem que ouvir. É o comum*”, avalia. *“A gente acaba achando aquilo uma coisa normal, natural. Às vezes você está num dia ruim, você está lá preocupada com o seu trabalho e aí vem o chefe falando gracinha para você. Você não está ali para aquilo, e existe muito*”, manifestou-se, incomodada.

Basta ser mulher para ser assediada. Eu posso contar nos dedos os chefes que eu nunca ouvi nenhuma gracinha, nenhuma piadinha, uma coisa inocente, né!? Eu vou falar de um fato, não necessariamente no trabalho. Eu moro muito perto do banco, aí eu decidi tentar ir a pé. Eu desisti, não tem como ir a pé. É buzina, gente oferecendo carona, carro te seguindo. É inviável. Eu perguntei para minhas colegas do trabalho se isso acontece com elas. É a mesma coisa. Você fica com medo, você só quer trabalhar, entende!? A nossa sociedade é assim. [Helena]

Helena reflete que há uma legitimação social para os homens abordarem as mulheres de forma agressiva. *“Muitos pais criam os filhos, ensinam os filhos, para mexer com uma menina na rua: ‘vai lá, filho, mexe com ela’. Já ensina o filho a agir assim. Então ele cresce pensando que pode fazer isso. Mas, tem muita mulher que acha que isso é normal, ‘ah, é assim mesmo’”*, examina. Há situações, no entanto, que o nível de inconveniência é tamanho que incomoda qualquer um. Ela conta o caso de um colega de trabalho, de nível gerencial, que não poupava nenhuma das moças do setor. *“Uma colega me contou como era trabalhar perto dele. Era*

cantada a todo o instante, ela se sentia ultrajada, ela e as meninas próximas. Ela ainda falou que alguém tinha que denunciá-lo, tamanho era sua agressividade". Posteriormente, Helena também teria o dissabor de aturá-lo. *"Estava em uma festa da diretoria e essa pessoa ficou indo atrás de mim, e eu fugindo... é desagradável você estar em uma roda de amigos e a pessoa chega; você está em outro lugar e a pessoa chega. Uma colega que estava comigo falou: 'ele não tira o olho de você'. É muito incômodo"*, desabafa.

Antes, eu levava na brincadeira e desconversava. Com esse colega fiz questão de deixar bem claro que não estava gostando, mesmo assim, a pessoa insistia. Eu tenho mais medo, né!? Eu tento manter o máximo de formalidade, de não querer de forma alguma dar brecha para a pessoa achar que estou dando abertura. Eu prefiro perder a amizade do que deixar a pessoa, de repente, vir com gracinha para cima de mim. [Helena]

Em vista da experiência negativa do assédio sexual, Helena explica que se tornaria mais retraída e fechada para esse tipo de abordagem agressiva de homens. Está traumatizada. Pondera que, se o homem não tem bom senso, não há objetividade que seja capaz de fazê-lo mudar o comportamento. *"Quando a pessoa não tem bom senso... infelizmente eu acho que muitos homens não têm bom senso"*, reflete. *"O fato da pessoa exercer algum cargo importante, ter poder, faz com que ela ache que tenha o direito de assediar"*, avalia. Há uma questão cultural importante em nosso país, reflete, relacionado à inferioridade da mulher. *"Quando você vê notícias de assédio, de estupro, você fica horrorizado. As pessoas acham que a culpa é da mulher: é porque usou roupa curta, é porque deu moral, olha o horário que estava na rua! As pessoas sempre vão achar um motivo para culpar a mulher"*. No seu caso, especificamente, percebeu de perto a dor de ser condenada pela violência sofrida. *"Eu senti isso na pele, eu senti o julgamento na pele"*, avalia.

Em relação ao trabalho, observa que as mulheres têm lutado por espaço, mas poucas estão dispostas a exercer funções executivas ou conseguem chegar ao topo. *"Ela até consegue, mas vai ter que se sacrificar o triplo do que um homem precisa se sacrificar"*, pois a família costuma ser um entrave que a mulher coloca contra si ou, então, o empregador considera como um ponto negativo. Quando olha para si, Helena entende que tivera a sorte de ter uma mãe humilde, mas que tinha uma visão de futuro para a filha. Sabia que ela precisaria estudar para ter um futuro melhor e tornar-se independente, o que lhe garantiria uma condição diferenciada em relação às suas amigas de infância e adolescência, as quais foram criadas para ser *"dona de casa"*. *"Noventa e nove vírgula nove por cento de minhas amigas casaram muito cedo por medo dos pais de que elas se perdessem no mundo"*, explica. *"O homem era criado para ser pai de família, ele tinha que prover o sustento da família; já a mulher era criada para ser uma*

boa mãe, uma boa dona de casa. (...) Só que essa forma básica de entender o mundo, hoje em dia, não faz mais sentido”, destaca.

Eu acho que muitas pessoas [empregador] já olha para a mulher e pensa: ‘ah, eu não vou contratar para o cargo, porque exige muito; ela tem família, vai ter filhos, não, não’. As pessoas já imaginam que vai chegar um momento que ela vai se voltar para a família, então, não vão contratá-la. [Helena]

Quando olha para a realidade da sua mãe, sua avó, Helena observa com clareza que os tempos eram outros e a condição da mulher era pior. *“Ela era obrigada a aguentar. Apanhava do marido, mas, tinha que continuar lá. Como ela ia sustentar os filhos? Não tinha como sair de casa. Hoje, a mulher ganhou mais espaço, já trabalha fora, estuda, tem como evoluir. Então, não tem motivo para aguentar”*, raciocina. No entanto, embora tenha um bom emprego e um relacionamento moderno – mora com o namorado –, Helena constata que o parceiro teria dificuldades em admitir que ela tivesse uma renda superior a ele. *“Quando a mulher ganha mais, para o homem aceitar é mais difícil. Eu acho que ele tem resquícios de uma criação machista”*, explica. *“A gente divide todas as despesas, divide a conta, até porque ganhamos a mesma coisa e temos aproximadamente os mesmos gastos”*, avalia. *“Agora, se eu ganhar mais, o orgulho dele vai doer um pouquinho. No fundo, ele gostaria que eu não ganhasse mais. Eu acho que ainda é da nossa criação”*. Conversamos sobre questões raciais. Ser mulher é difícil; ser mulher negra, porém, é ainda mais difícil. Para tanto, cita a experiência de uma amiga de infância.

Eu tenho uma amiga de infância, ela é negra. Ela sempre me disse que era pior pelo fato de ser negra. Certa vez, a gente estava na pré-adolescência, uns treze anos, a gente estava na rua e um homem chamou ela: ‘oh, neguinha, quer uns trocados?’. Tipo, para fazer programa, né!? E ela ficou extremamente chateada, abalada com aquilo. Ela acha que ele fez aquilo por sua cor de pele. [Helena]

Voltamos à questão do assédio sexual. Helena se emociona ao lembrar que recebeu pouca ajuda e começa a chorar. *“As pessoas estavam mais preocupadas em resolver o problema do gerente. Eu levei muitos ‘nãos’ durante todo o processo, muito desencorajamento para não levar o caso adiante”*, desabafa. *“As pessoas me desencorajavam. Eu achava que, quando fosse procurar ajuda, teria apoio, entende!? Minha supervisora via como as coisas eram e fingia que nada estava acontecendo. As pessoas fingiam que nada estava acontecendo”*, entristece-se. *“É problema do outro”*, conclui. Helena recorda que somente quando a vida de todos começa a ficar difícil é que o seu “caso” se tornaria uma “preocupação” por parte dos outros colegas. *“Ele começou a ficar meio louco na agência, sabe!? Então, sobrava para todo mundo”*.

Reflete, ademais, que o ambiente de trabalho se mostrava propício para aflorar aquele tipo de comportamento agressivo por parte do gerente.

É o tipo de pessoa que, para conseguir o que quer, faz qualquer coisa, não tem escrúpulos; então, se ele tem que bater a meta de título de capitalização, ele vai fazer o que tiver que fazer para bater a meta. A empresa, muitas vezes, olha só o resultado, e desconsidera como aquele resultado foi alcançado. [Helena]

Para Helena, a falta de limites é a principal característica do gerente assediador. “*Se ele tiver que cumprir uma meta, ele vai cumprir*”, e, como atinge bons padrões de desempenho, se legitima dentro da empresa para fazer o que quiser. Assim, sem qualquer limitador, sente-se no direito de agir como bem entende, o que inclui a posse do corpo das subordinadas. “*A empresa passa a mão na cabeça [pelo bom desempenho]*”, avalia. A ambição, portanto, está acima de qualquer balizador moral. “*Eu acho que o ambiente bancário é muito propício para o assédio sexual*”, completa. “*Os gerentes se protegem, se defendem muito*” e, por esse motivo, é mais difícil punir alguém, pondera. “*O poder é muito centralizado no gerente; se fosse mais descentralizado, eu acho que talvez mudaria isso de a agência ser a cara do gerente, um feudo do gerente. Aí, as pessoas acabam fazendo muita coisa porque o gerente quer*”.

Ressente-se do tratamento rude recebido quando consegue a remoção de agência por ocasião da denúncia do assédio sexual. *Questiono o motivo do novo gerente mostrar-se ríspido. “Sabe aquela coisa de rede de proteção de gerentes? Eu já cheguei lá culpada. Ele ficou com medo... ‘ela fez isso com o outro gerente lá, ela pode tentar fazer isso comigo’. É sempre aquela coisa, a culpa é da vítima*”, deduz. “*Eu cheguei lá culpada*”. Com o tempo, porém, reverte a situação e o gerente observa que Helena se tratava de uma boa pessoa. “*Ele foi vendo a forma como eu era, e ele falou: ‘ela tinha razão’. Foi aí que bateu o arrependimento nele*”, avalia. Helena tem muita vergonha de sua história, e isso dificultou ainda mais denunciar. “*Eu tenho muita vergonha. É muito doloroso, muito doloroso. Aí eu pensei ir na delegacia, mas, passar por essas coisas [julgamento]... eu não queria. É uma dor muito grande e eu não queria expor essa ferida de novo*”, explica-se. Ademais, racionaliza. “*Se o gerente tem todo esse poder mesmo, se eu for na delegacia eu vou ficar sem o emprego*”.

Sem o emprego e com a humilhação. Então, é um somatório de coisas. Eu achei que não ia durar [o assédio], só que durou. [Helena]

Helena, após dois anos de abuso, enfim, junta forças e diz “não”. A retaliação, no entanto, viria com força. “*Eu falei ‘não’, e o prazer dele era justamente ver que a pessoa não quer e obrigá-la*”. Tem a consciência de que agiria de outra forma e, caso alguém passasse dos

limites, não hesitaria em acionar a ouvidoria. Poderia até não resultar em nada, mas, o agressor teria certeza que ela seria capaz de reagir, se continuasse. Bastaria denunciar. A denúncia liberta, avalia. Com o processo que resultaria na demissão do gerente, Helena conscientiza-se que o poder dele não era ilimitado, como imaginava. Da mesma forma, reflete que deveria ter se esforçado para obter mais provas, o que teria facilitado a comprovação dos abusos. Queixasse, contudo, que estava muito sozinha na cidade e, assim, a capacidade de reação era limitada. Quando conhece Beatriz, passa a ter alguém para dividir a dor. *“O único momento que não estava sozinha foi quando eu encontrei a colega que tinha passado pelo mesmo que eu. Eu e Deus. Eu achei que a pessoa que podia me ajudar era a supervisora, né!? Mas, ninguém quis me ajudar. Aí, eu pensei: sou eu mesma sozinha”*. Se a supervisora a tivesse orientado a ligar para a ouvidoria ou, mesmo, confrontado o gerente, seu destino poderia ter sido diferente, examina. Sobre o apoio institucional recebido, Helena argumenta que houve falhas.

Eu procurei ajuda psicológica, mas, e quem não procura? Eu ainda tive coragem de procurar ajuda, porque eu vi que precisava de ajuda, mas, eu fico pensando: e quem não tem força de procurar ajuda sozinha? De sair do buraco sozinha? O que acontece com essa pessoa? Tipo assim, depois que sai da agência, ninguém nunca ligou para falar “você está bem? Está fazendo algum tratamento?”. Nunca, ninguém me ligou. Eu fiquei a deus-dará. Tipo: “tiramos ela da agência. Ok, pronto, resolvido”. [Helena]

Pergunto quem seriam as mulheres mais vulneráveis ao assédio sexual. *“Estagiárias, novatas”*, esclarece, com firmeza. Moças inocentes, no sentido de não compreenderem as malícias do mundo. Quando se auto examina, Helena reflete que tivera uma criação muito protetora e estava desguarnecida para lidar com a violência. Foi uma presa fácil por sua baixa capacidade de reação. *“Nunca saí do meu mundinho, né!? Eu não conhecia nada do mundo. Eu achava que as pessoas eram iguais às pessoas que eu convivia”*.

Eu nunca tinha tido contato com pessoas muito ruins. O máximo de contato foi um chefe que me deu uma cantada e eu não gostei. Mas, não era violência forte. Aí, eu estava sozinha, em um lugar longe, com medo de perder o tão sonhado emprego, então, acho que foi um somatório. [Helena]

Helena conta que Beatriz e o esposo também mudariam de cidade, recomeçando a vida em um outro lugar distante. Ambas são amigas hoje em dia. Por fim, desenvolveram um sentimento de solidariedade mútua. *“Acho que só quem passa [por assédio sexual] para saber. Não dá, por mais que você tente se colocar no lugar da outra pessoa, não dá”*, conclui. Por fim, Helena esboça um sorriso cativante e deixa transparecer toda a sua bondade e força interior. E conclui, de forma serena.

Estou aliviada por abrir meu coração, expor o meu íntimo. Foi uma terapia para mim compartilhar as minhas dores. Percebi que falar sobre aquilo que nos machuca traz algum alívio, como se fosse uma terapia. Sinto-me, principalmente, gratificada, sinto uma satisfação íntima imensa, você não faz ideia, apenas por imaginar que o meu sofrimento não foi em vão, meu sofrimento poderá ajudar outras pessoas, poderá aliviar as dores de outras mulheres, para que ninguém mais padeça o que eu passei.

8.

A DINÂMICA PERVERSA DO ASSÉDIO SEXUAL NOS
DOMÍNIOS DE NARCISO: O QUE RESTA É
ABANDONO, DESAMPARO, SOLIDÃO

A finalidade deste capítulo é resgatar as histórias narradas, com intuito de analisá-las conjuntamente quanto aos objetivos deste trabalho e à luz da literatura empregada nas seções teóricas e outros textos de apoio, principalmente no campo das relações de trabalho. Pretendo, para tanto, resgatar alguns aspectos que considero relevantes para pontos em comuns nas histórias de Rebeca e Helena, dos quais pretendo resgatar e analisar naquilo que se relacionam, permitindo-me pontuar certos aspectos sociológicos e psicodinâmicos subjacentes ao assédio sexual no trabalho tomando como base as suas narrativas.

De início, entendo necessário destacar que assédio sexual no trabalho emerge como problemática relevante dentro de um contexto de conquista de direitos civis por parte das mulheres, nos anos 1970. Naquela época, MacKinnon (1979) tivera a argúcia de compreender que muito da violência pelo sexo que se endereçava às mulheres no convívio laboral não resultava de desejo ou vontade de carne. Não que inexistisse a tentativa de cooptação de mulheres subalternas para relacionamento íntimo, o que, como bem apontado por Fitzgerald, Gelfand e Drasgow (1995), ocorre desde passado remoto. A diferença é que o sexo passa a ser empregado como meio de coação e constrangimento, com intuito de humilhar, rebaixar e espezinhar as mulheres, que deixam suas casas e passam a ocupar as ruas e os espaços tradicionalmente atribuídos aos homens. O assédio sexual, então, aflora como retaliação e discriminação por motivo de gênero. Percebendo tal peculiaridade, MacKinnon denominaria o fenômeno como assédio por ambiente hostil.

O assédio sexual por ambiente hostil, portanto, não se relaciona ao elemento de desejo de uma pessoa por outra, como apontam McLaughlin, Uggen e Blackstone (2012). Tem-se o sexo como o meio de constrangimento moral, do que se busca demarcar com clareza os espaços no trabalho a partir de valores sexistas e misóginos, em que a condição da mulher é nitidamente inferior ao valor de trabalho atribuído ao homem. Piadas e comentários sexistas, distribuição de material pornográfico, olhares inconvenientes, toques corporais atrevidos, são estratégias empregadas para gerar o constrangimento às mulheres, levando-as a desistir do trabalho ou submeter-se a uma hierarquia calcada em uma noção de gênero que lhes é desfavorável. Mulheres não são bem-vindas e a inconveniência sexual persistente e contumaz será a advertência para mantê-las distantes do espaço demarcado como masculino. O caso clássico de assédio por ambiente hostil se manifesta, com frequência, contra mulheres em posição gerencial, as quais são agredidas por subordinados inconformados com aquela condição, do que se valem da intimidação sexual para delimitar simbolicamente posições de autoridade e domínio.

Hoje em dia, não é fácil observar a ocorrência de assédio sexual por ambiente hostil enquanto uso do sexo para promover o boicote – algo comum algumas décadas atrás – às mulheres que se aventuravam em trabalhos remunerados fora de casa, principalmente em profissões tradicionalmente masculinas. O “x” da questão é que a teoria de papéis sexuais de Fitzgerald e Henson-McInnis (1989), Fitzgerald, Geldanf e Drasgow (1995) e Gelfand, Fitzgerald e Drasgow (1995) mistura sexismo e assédio sexual como se fossem o mesmo fenômeno, o que não é. O sexismo, enquanto assédio de gênero, somente será assédio sexual se revestido de um componente erótico, caso contrário, o constrangimento será de outra natureza. De forma prática, há muito sexismo nos ambientes de trabalho, no entanto, considero mais apropriado entender assédio de gênero não como assédio sexual, na proposição de Sojo, Woor e Genat (2016), mas como assédio moral. Sexismo, portanto, precisa ser visto como a base cultural e social para compreender-se a banalização do assédio contra as mulheres, ou seja, sexismo é base, alicerce e fundamento legitimador da violência sexual, e não a própria violência sexual.

A partir das narrativas de Rebeca e Helena, vislumbro atualmente o assédio sexual por ambiente hostil sem o seu atributo original de boicote ou desaprovação à inserção de mulheres no mercado de trabalho, que é algo relativamente superado em nossa sociedade. Faz mais sentido entendê-lo por um componente de tolerância organizacional às investidas sexuais contra as mulheres, como apontado por Pryor, Lavite e Stoller (1993), deixando-as expostas e vulneráveis a ataques sexuais, o que intoxica o ambiente de trabalho, por sujeitá-las às agressões livremente. Ambas relataram experiências profissionais degradantes, do ponto de vista da dignidade sexual, previamente ao ingresso no Banco A. Rebeca, na indústria de fitoterápicos; Helena, na escola.

Em comum, não apenas elas, mas todas as mulheres com quem compartilhavam o trabalho se viam obrigadas a tolerar abordagens sexuais corriqueiras, persistentes, contumazes e insistentes de colegas de trabalho e chefes, resultando em um quadro de assédio sexual generalizado infligido contra o coletivo de mulheres resultante de um cenário de tolerância e pouco caso organizacional com o ambiente hostil (BELL; McLAUGHLIN; SEQUEIRA, 2002). A lógica do assédio, no entanto, não é fazê-las desistir do trabalho e voltar para casa, como uma retaliação por ocuparem um espaço pertencente aos homens, mas demarcar o poder de homens em usurpar o corpo de mulheres por uma pretensa condição superior de homens. Como reflete Rebeca, o preço da mulher é mais baixo e o homem pode pagar, motivo pelo qual não há qualquer desestímulo para cessar as agressões. Os resultados, portanto, apontam o assédio sexual por ambiente hostil em direção à perspectiva de Gutek (1993) e Cleveland e Kerst

(1993), para quem o assédio reflete uma relação desigual de poder de homens sobre mulheres, refletindo o *status* subalterno das mulheres na sociedade.

Por esse motivo, destaco o sexismo como a característica estrutural que mais se associa ao assédio sexual no trabalho, condição essa que se mostra marcante por toda a história de vida das entrevistadas. Ressalvo, no entanto, que o assédio sexual não aparece nesta pesquisa enquanto meio empregado para obtenção de poder, como faz crer o feminismo liberal clássico; de outra forma, o uso abusivo de poder é o meio que viabiliza a agressão por conta de relações assimétricas entre homens e mulheres, como em Clarke, Ford e Susky (2016). Por esse motivo, a proteção de mulheres contra o assédio sexual decorre, em primeiro lugar, de balizadores organizacionais, de ordem cultural e ética, que desencorajem firmemente as agressões e a incivilidade no trabalho (LIM; CORTINA, 2005; McDONALD; CHARLESWORTH; GRAHAN, 2015; NIELSEN et al., 2017); e, em segundo lugar, da possibilidade de mulheres ocuparem espaços de poder real na hierarquia das organizações, o que tende a desfazer o simbolismo associado à imagem clássica da mulher subalterna no chão de fábrica ou em posições inferiores – sujeita, portanto, ao arbítrio de homens enquanto comandantes de seus destinos (COGIN; FISH, 2007).

O silêncio, por sua vez, emerge como temática emblemática nas narrativas. Silêncio das vítimas, silêncio das testemunhas, silêncio das organizações. O assédio sexual se situa na zona do proibido e da vergonha. Rebeca e Helena silenciaram as agressões por dois anos. No caso de Helena, ela somente teria coragem para revelar o seu drama após a denúncia de outra mulher, a esposa de seu colega de trabalho. Os resultados coadunam os reportes da literatura, os quais indicam que as vítimas preferem calar-se por medo de represálias do agressor, punições da organização, além de reprovação social e familiar (WAUGH, 2010; FIELDEN et al., 2010; GIL; FEBBRARO, 2013). Esse medo, destaco, não decorre de uma criação imaginária. Antes disso, é algo real, concreto, tangível. Não se submeter ao agressor resultará em uma série de consequências altamente prejudiciais – principalmente, o adoecimento físico e mental – e, para minimizar os danos, o pedido de demissão é a possibilidade que se avizinha como meio de não sucumbir perante aquele suplício.

Dentre os meios de coação empregados contra Rebeca destaco a agressividade crescente por parte do assediador enquanto um processo dinâmico, contínuo e gradual. Há uma tentativa inicial de sedução, do que se segue a etapa de cooptação (promessas) e, por fim, a fase das ameaças (punições). Trata-se de uma dinâmica de agressão conservadora, em que o assediador estuda o alvo e passa a explorar os seus pontos fracos. No caso de Helena, o processo é brutal e não há qualquer espaço para sedução. Após o estupro, o gerente exige sexo em troca de

ameaça. A tentativa de cooptação, no sentido de oferta de vantagens em troca de sexo também é mínima. Exige-se sexo – e só –, do que, perante a negativa de Helena, a vida se tornaria, em suas palavras, “um inferno”. O processo de cerco e cerceamento de liberdade evolui em uma espiral sufocante, de tal forma que ambas são completamente controladas e dominadas pelos agressores, primeiro, no trabalho; e, depois, pouco a pouco, em suas vidas particulares.

Rebeca e Helena precisam muito daquele emprego, e há um ponto em comum na motivação de ambas em lutar bravamente para mantê-lo. Helena vem de uma condição social muito pobre. Conseguir aquele emprego, com bom salário e repleto de benefícios, significava um salto gigantesco em uma história de vida marcada por privações. Rebeca, por sua vez, vem de uma circunstância familiar com mais estrutura financeira. Os pais, de classe média, poderiam auxiliá-la – como se propuseram a fazer –, se deixasse o emprego. Em comum, nem uma nem outra anseia voltar para o ponto de partida, porém. Deixaram a casa dos pais para fazer a vida, melhorar de vida, conquistar a sonhada independência financeira e, a essa altura, estão em outro patamar. De repente, por ironia do destino, estão perante uma decisão difícil e cruel, em que inexistente solução boa: abandonar a carreira e começar do zero ou aguentar o assédio, na esperança de que o martírio terá um fim. O ponto de vulnerabilidade, portanto, é o mesmo da maioria das mulheres, como indicam McLaughlin, Uggen e Blackstone (2017): a dependência do emprego, seja enquanto condição de sustento e independência, seja enquanto símbolo de uma vida melhor e meio de afirmação social. O pânico em regredir na vida, portanto, testará os limites físicos e morais das vítimas ao extremo.

O silêncio não é fraqueza, falta de ação ou iniciativa. Silêncio é medo do agressor, silêncio é retaliação da empresa, silêncio é solidão pelo abandono dos colegas (LONSWAY; PAYNICH; HALL, 2013). Silêncio é vergonha, como reforça categoricamente Helena. Assédio sexual é ultraje, humilhação moral, desonra. Condição de autoflagelo e condenação social de quem se vê impotente e exposto ao ridículo, do que será julgado como culpado embora não se tenha qualquer culpa. Silêncio é meio de sobrevivência, silêncio é – de alguma forma – resistência ao assédio. Quando tudo está ruim e não há apoio, calar-se é o que resta para não piorar o que já está ruim. Afinal, Helena e Rebeca enfatizam que a solidão é atroz e não há como buscar refúgio na solidariedade alheia, pois as pessoas simplesmente se afastam como forma de não puxar para si um problema que não lhes diz diretamente a respeito (TSENG, 2014), evitando, assim, o risco de “contágio”, como se estivessem perante uma “pessoa leprosa”, segundo verbalização de Rebeca. Nenhuma das duas teria o mínimo apoio dos colegas e, embora as testemunhas fossem muitas, contudo, todos preferiam manter a maior distância possível do problema.

O único apoio recebido por Helena (se é que se pode considerar “apoio”) foi a garantia de sua supervisora imediata de que não seria demitida. Rebeca não estaria em posição melhor, de forma que os colegas chegaram a sair do elevador quando ela se preparava para entrar, apenas para não dividir o mesmo espaço confinado. Lembro-me de Bauman (1998), para quem é assustadora a facilidade com que a maior parte das pessoas, perante situações em que não existe uma boa escolha, encontra uma justificativa qualquer para escapar ao dever moral, racionalizando suas decisões em favor do instinto de autopreservação. O vazio de pensamento, a irreflexão, o sentimento de solidão (*loneliness*) são faces do desvirtuamento moral em favor de uma sociedade que rompe vínculos e torna valores humanos supérfluos (ARENDDT, 1989), de uma organização do trabalho que exacerba o individualismo em detrimento do espírito coletivo, do trabalhar-junto, do viver-junto (DEJOURS; BÈGUE, 2010), do que se tem o sofrimento do colega banalizado na vala comum daquilo que não tem importância (DEJOURS, 2003).

Impressiona o conformismo e a submissão patológicos dos colegas de Rebeca e Helena aos seus gestores. As relações sociais são pautadas nos critérios do interesse e da convivência estratégica, do que se tolera o sofrimento do outro com cinismo e desfaçatez, “conquanto não seja eu o prejudicado”. Helena relata esse processo. Embora muitos soubessem do assédio sexual, a regra é manter-se em silêncio e ignorar a agressão, evitando-se atritos desnecessários com o alzo-gestor e possíveis represálias. Aos olhos dos colegas, Helena é bem de menor valor, do que pode ser sacrificada para poupar os demais. O cenário é de servidão voluntária, consentimento irrefletido e servil, de um “indivíduo [que] se permite a uma infinidade de situações grotescas, nas organizações, em virtude do medo do desamparo, de não ser amado e descartado pelo mundo do trabalho. Dessa forma, surge uma situação de masoquismo, não em virtude do prazer em sofrer, mas o de preferir a servidão do que o abandono”, para valer-me das palavras de Siqueira (2009, p. 7-8).

Contudo, a partir do momento em que o gerente radicaliza o comportamento e passa a agredir moralmente o restante do grupo – e é somente por esse motivo, pois, do contrário, ninguém se importaria com o assédio sexual – as pessoas se voltam a Helena e resgatam sua história, pois é o meio mais rápido e eficaz para derrubá-lo, o que comprova a assertiva de Mendes (2007) sobre uma nova organização do trabalho fundamentada na cultura da conveniência estratégica e do sofrimento banalizado, em que os laços de solidariedade, companheirismo, confiança e o senso de coletivo de trabalho cede espaço às relações sociais baseadas em interesses puramente instrumentais. No caso de Rebeca, as pessoas somente se rebelam e mudam de lado, abandonando o gerente, quando percebem que ele seria pego, do que

resultaria o seu ocaso na empresa, razão pela qual, por conveniência estratégica e senso de autopreservação, outras mulheres o denunciam como assediador. Tem-se, então, que ninguém agiria em defesa de Rebeca, do que ela estava entregue ao sacrifício, se dependesse dos demais, não fosse a perspectiva de queda iminente de Silva.

Contar com o apoio dos colegas não é opção, o que torna aquele processo ainda mais penoso e solitário do que já é. Os achados corroboram pesquisa de McDonald, Charlesworth e Graham (2016), em que a maioria de testemunhas de assédio sexual prefere abster-se de qualquer ação ou suporte às vítimas ou, quando muito, agir na surdina e nos bastidores, sem exposição. Não bastasse o silêncio das testemunhas e o sofrimento desencadeado pela agressão, em si, as vítimas ainda estão sujeitas ao julgamento implacável das pessoas que estão ao seu redor, sejam colegas de trabalho ou, mesmo, amigos e familiares. Primeiramente, há o julgamento de conduta, como se a vestimenta ou eventual comportamento tipificado como “vulgar” por parte da vítima tenha facilitado ou desencadeado o ímpeto selvagem do agressor, atribuindo à mulher a culpa pela própria agressão e meio de perdição do homem (RUETHER, 1996; SCHIAVO, 2001; VILLELA; LAGO, 2007; DINIZ, 2014). Rebeca, por exemplo, sofreria o julgamento de sua mãe com base em valores morais fortemente arraigados no conservadorismo religioso.

Além do mais, há o julgamento social que atribui à mulher agredida sexualmente o dever de assumir postura ativa e lutar, no limite das forças, pela própria honra, do que, ao contrário, qualquer postura passiva será objeto de severa reprovação coletiva como se a vítima tivesse facilitado a vida do agressor, pondera Diekmann et al. (2013). Esse será um dos principais motivos para a vítima preferir o silêncio do que expor o seu drama, pois a reação mais comum das pessoas, quando confrontadas com um caso de violência sexual, será buscar indícios que apontem para a ausência de ação da pessoa agredida, o que minimizará o peso da agressão e a responsabilidade do agressor na razão direta que aumenta a “culpa” da vítima, como se estivesse, de alguma forma, concordando com o ato sexual. A lógica por trás desse raciocínio preconceituoso e machista é simples: “se a mulher não quer o assédio ou o estupro, ela vai lutar com o agressor até morrer; do contrário, no fundo, ela gosta mesmo e quer viver aquela experiência”. Não resistir, portanto, significa “consentir”. Desse julgamento implacável, por fim, profere-se a sentença moral: “ela pediu por isso”. Tem-se, então, a culpabilização da vítima “típica da estrutura social de hegemonia masculina”, como atestam Cardoso e Ramalho (2014, p. 69).

Helena foi violentada por seu gerente, porém, não travaria luta física com ele. A esposa de seu colega de trabalho também sofrera abuso desse mesmo gerente, reagindo da mesma

forma. Rebeca não sofre violência sexual física, mas se cala perante as intermináveis investidas do chefe, incapaz de esboçar o menor sinal de reação. Ouço de Helena e Rebeca que tiveram dúvidas se o que se passara com elas poderia ser qualificado como assédio sexual, afinal, elas não lutaram contra os agressores, no sentido de repelir com veemência física as investidas. No caso de Helena, ela simplesmente travou quando o gerente partiu para cima e não teve meios de fugir. Mas, por que não denunciaram ou reagiram? Denunciar ou reagir é mais difícil do que parece. O silêncio se justifica por medo do julgamento das pessoas, as quais buscariam os indícios possíveis para culpá-las pela agressão ou, no mínimo, qualificá-las como cúmplices do agressor. Quando Rebeca denuncia o assédio, foi preciso submeter-se a um longo interrogatório perante os agentes da corregedoria, para comprovar que a culpa não era dela; Helena, da mesma forma, ouve comentários maldosos de um corregedor, que a acusa de ceder às investidas do gerente, por não o ter confrontado. Na cultura machista em vigor, a culpa é da mulher e cabe a ela provar a inocência.

Rebeca e Helena passaram dois longos anos fugindo ao máximo das investidas; deixam claro o desagrado com a conduta de seus algozes; manifestam desaprovação com a insistência dos chefes em forçar uma intimidade pessoal que não existe; fogem o quanto podem; buscam ajuda dos colegas (em vão, por sinal, os quais desaconselham qualquer reação); procuram o sindicato (do que igualmente haveria apoio algum); dizem “não” – de fato, passariam dois anos dizendo “não” aos agressores. Ou seja, caberia considerar que não resistiram? Faz sentido atribuir resistência somente à mulher que luta em punho? Na impossibilidade de serem atendidas no clamor desesperado por paz, por manifesto desinteresse dos agressores, que insistem, a ferro e fogo, em impor uma vontade sexual ofensiva, o que lhes resta é negociar com eles sexo por vida, no caso de Helena, ou intimidade por paz, no caso de Rebeca, de forma a resolver aquele conflito da forma menos custosa possível. É preciso que a mulher seja muito segura e confiante para negociar com o agressor, pois partir para o confronto direto trará uma reação imediata e desproporcional de retaliação: ambas perderiam o emprego; Helena, é possível, perderia a vida.

Na impossibilidade de evitar o estupro, que o ato se dê da forma mais rápida possível, racionaliza Helena, que encontra na bebida o torpor necessário para mantê-la o mais distante possível da agressão do ponto de vista emocional. Denunciar o assédio sexual é privilégio para poucas mulheres. De acordo com Fielden et al. (2010), apenas uma pequena parcela irá fazê-lo e aguentar as consequências, como rebaixamento, transferência, demissão precoce, longo e extenuante processo de assédio moral, desaprovação dos colegas e isolamento social. Para a maioria, no entanto, a alternativa que lhes resta de resistência é negociar com o agressor a

própria paz antes de partir para uma medida drástica, como o pedido de demissão, ou antes que uma doença a incapacite ou o suicídio ceife precocemente a vida. Tanto Rebeca quanto Helena estavam no caminho de abandonar definitivamente o emprego, o que coaduna com as evidências de Herschcovis e Barling (2010) e Dionisi, Barling e Dupré (2012), considerando a inoperância daquele processo de negociação, não fossem as inesperadas denúncias contra os assediadores a salvar-lhes a pele.

No meio do caminho, porém, adoecimento físico e mental se fazem regra, tal e qual demonstram Houle et al. (2011), e não custa imaginar o porquê. São incontáveis os estudos que evidenciam a deterioração da saúde das vítimas, de forma que Rebeca e Helena não fugiriam à regra. Destaco, a esse respeito, que a ausência de solidariedade por parte dos colegas, desembocando em isolamento e solidão crescentes, à beira do insuportável, seria condição premente para o avanço rápido do sofrimento e da desilusão com o trabalho, para uma tristeza profunda que se traduz em desesperança na vida, corroborando as conclusões de Dionisi, Barling e Dupré (2012). Ambas precisaram de auxílio médico e psiquiátrico, afastando-se do trabalho com o diagnóstico de depressão severa. As moléstias do corpo, da mesma forma, são muitas. É doença atrás de doença, não há saúde. A ausência de solidariedade, no entanto, é como corpo nu em água fria, em que a vida se esvai em poucos minutos: a indiferença alheia mina a vida e a morte simbólica – e, por vezes, física – do sujeito se consuma inclemente ao piscar de olhos.

Dejours (2004, p. 17) recorda que “todas as novas patologias relacionada com o trabalho, hoje, são, antes, patologias da solidão”, do que observo que o assédio sexual não foge à regra. Na verdade, não há como desassociar um processo de assédio sexual tão longo, como os de Rebeca e Helena, de seu componente de agressão moral. Isolar a vítima, afastá-la do convívio social, desqualificá-la, nomeá-la de louca, submetê-la ao vexame público são algumas das táticas empregadas pelo agressor para retaliar a sua falta de colaboração ou forçá-la a ceder às investidas, como espécie de advertência solene sobre o poder que o cargo lhe reveste – para bem ou mal – sobre sua vida. Costuma-se considerar a chantagem como a principal tática de intimidação do agressor. Não é. O assédio moral, este sim, é o meio preferencial para subjugar a vítima, do que se insere a chantagem dentre os vilipêndios morais praticados. A chantagem vem primeiro, é evidente, porém, trata-se de agressão rápida, curta, aguda. A dinâmica do assédio sexual praticado contra Helena e Rebeca demonstra, por sua vez, que a desestabilização acachapante viria na sequência, dia após dia, minando por completo o senso de dignidade profissional e pessoal, do que se tem, ao término do processo, dois “farrapos humanos”, que é como ambas se descrevem.

O meio preferencial de intimidação moral contra as duas seria afastá-las fisicamente dos demais, deixando-as literalmente apartadas. A esse respeito, Hirigoyen (2009, p. 79) recorda, com propriedade, que “quando alguém está sozinho, é muito mais difícil rebelar-se, sobretudo se já lhe fizeram crer que todo mundo está contra ele”. Helena, com a incumbência de atender sozinha os clientes da agência e, na impossibilidade humana de fazer aquilo com o mínimo de qualidade, atrairia contra a si a pecha de incompetente por parte de seu algoz; Rebeca, por seu turno, permaneceria confinada em um canto fechado, dia após dia, sem qualquer contato, mesmo que visual, com qualquer um de seus colegas, à exceção do gerente assediador, que vigia em minúcias os seus passos. A patologia do silêncio é generalizada, acometendo, inclusive outras mulheres igualmente assediadas sexualmente. O medo é tamanho que ninguém tem coragem em compartilhar o sofrimento com quem quer que seja, com receio de que o interlocutor se trate de algum espião prestes a delatá-la a qualquer sinal de oportunidade, do que resultaria em mais punição, mais isolamento, em suma, mais morte em vida, na expressão de Ferreira (2009) sobre um sofrimento descomunal reduzido ao silêncio, guardado para si, que mata o sujeito por dentro.

Helena e Rebeca, então, entregam-se desenfreadamente ao álcool. É droga enquanto suporte para que o sujeito dê conta em lidar com o sofrimento e defender-se do excesso de realidade, como avalia Lopes (2013). Rebeca entrega-se à bebida compulsiva durante incursões noturnas com as amigas por bares e festas, durante toda a semana, algo inimaginável em sua história de vida; Helena, de forma ainda mais drástica, alcooliza-se compulsivamente para suportar o trabalho, ingerindo, ao menos, uma garrafa de vinho antes e outra após o expediente. Para relacionar-se sexualmente com o chefe, da mesma forma, faz uso de quantidade exagerada de bebida, com intuito de atingir o estado de quase embriaguez, que foi o modo por ela encontrado para suportar-se naquela situação. O uso de medicamentos psicotrópicos também faz parte de suas rotinas diárias para não sucumbir à depressão e à ansiedade. Rebeca, por muito pouco, não seria internada em uma clínica psiquiátrica, caso o pai não proibisse aquele desfecho após ouvir o clamor desesperado da filha. Os resultados confirmam as evidências de DeSouza e Rospenda, Richman e Shannon (2009), Cerqueira (2009) e Quick e McFayden (2017), para quem tanto a ingestão abusiva de álcool quanto o emprego maciço de drogas psiquiátricas são manifestações típicas em mulheres assediadas sexualmente, como estratégia para preservar a sanidade.

De destaque, a esse respeito, que ambas manifestam forte ideação suicida, com Rebeca efetivamente ingerindo, por duas vezes, a cartela inteira de medicamentos psiquiátricos, no afã de não mais acordar no dia seguinte. Em momento de desespero, sentava-se no parapeito da

janela de seu quarto, na expectativa de criar coragem e, por fim, saltar do sexto andar, para livrar-se em definitivo da dor moral. Helena não chega a executar qualquer tentativa, embora pedisse a Deus – como ela mesmo recorda – insistentemente por morte, do que se refugiava na bebida enquanto o trágico destino requerido não chegava. Sabe-se, de fato, que o desespero no trabalho se associa fortemente ao suicídio enquanto única solução possível, sob o ponto de vista da vítima, para dar cabo da situação aflitiva, aponta Soares (2011). Observo que a literatura específica, embora faça referência à deterioração mental das vítimas como consequência adversa comum, não aprofunda as relações entre assédio sexual e alcoolismo/toxicod dependência, assim como assédio sexual e suicídio, do que se tem importantes tópicos para pesquisas futuras. Reforço, de toda sorte, que o suicídio relacionado ao assédio sexual é a face perversa da solidão individualista que afrouxa os laços de solidariedade, cooperação e amparo mútuo, do que resta ao sujeito o desamparo, a indiferença, a morte de si.

A exasperação mental traz ainda outra face perversa, pois serve de justificativa para desqualificar o assédio sexual como se decorrente de uma fantasia criada na ilusão de uma mulher desequilibrada, doente, louca, que assim o faz para prejudicar o denunciado sem qualquer motivação real que não seja o próprio desequilíbrio. Rebeca é castigada sem dó quando os motivos de suas costumeiras licenças médicas vêm à tona, a partir do momento que os códigos médicos para transtornos mentais lhe denunciam a condição vulnerável, servindo para seu gerente propagar aos quatro ventos que ela seria uma pessoa doente e, portanto, desprovida de qualquer credibilidade. De acordo com o enredo criado pelo gerente para macular Rebeca, a subordinada tentava seduzi-lo em troca de uma promoção e, perante a negativa, buscava vingar-se a todo custo, na condição de mulher louca. O fato que salva Rebeca é a recorrência e a diversidade de vítimas, pois ela seria apenas mais uma dentre outras tantas, o que derrubaria a tese do gerente.

Helena não teria destino melhor e, mediante a constatação de que estava sob tratamento psiquiátrico, tem sua reputação abalada perante a pequena cidade sob a pecha de... louca. Constato que, com essa estratégia, os agressores buscam apelar para o que Leal (2014) entende como patologização da mulher louca enquanto estereótipo da figura feminina criminosa associada às desonestas, depravadas, prostituídas, de forma a igualar Rebeca e Helena ao mais baixo patamar social, vulgarizando-as, ridicularizando-as, desacreditando-as, relegando-as, por fim, à indignação moral. Opera-se um enredo difamatório que se apoia em preconceitos sexistas seculares – alicerçado, aliás, no mesmo padrão ancestral que pune implacavelmente a mulher

vista como indócil e inconformada à subalternidade que lhe é o lugar histórico – para embasar a máquina de desqualificação pública das vítimas.

Tem-se contra Rebeca e Helena, além do mais, dois gerentes rentáveis para a empresa, não obstante o caráter moral questionável. Em comum, ambos os assediadores demonstram alta propensão em usurpar os limites éticos para empreender os resultados. Não lhes falta inteligência e capacidade de articulação e manipulação, no entanto, desprovidos de limites éticos. Autoconfiantes, ambiciosos e egocêntricos em demasia, não hesitam em atropelar quem quer que seja para que seus objetivos pessoais calcados no ideal de prestígio e poder sejam atingidos, do que almejam os mais altos postos na hierarquia da empresa a todo custo. Menosprezam os subordinados e bajulam os superiores, embora, nos bastidores, refiram-se aos que lhes estão acima com desdém, por ocuparem uma posição de destaque que julgam lhes pertencer, por direito natural. Arrasam impiedosamente os opositores, demovendo todos aqueles que ousam fazer-lhes frente ou que questionam a autoridade posta. Não há abertura para a contestação e o diálogo se estabelece com base em seus termos.

A arrogância e a inflexibilidade para aceitar opiniões divergentes, aliadas à necessidade de controle total sobre os passos dos subordinados, como forma de garantir que andem na linha e não desertem, resulta em um ambiente de trabalho intimidador e hostil. As relações são superficiais e, para firmar o controle sobre tudo e todos, nomeiam simpatizantes vassalos à causa que atuem como seus olhos e ouvidos, pouco importando a competência que demonstram em relação ao serviço ordinário, contanto que sirvam com lealdade aos interesses dos senhores. Dedicam-se à política na organização como forma de assegurar boas redes de relacionamento interpessoal, vendendo-se com maestria em função de uma eloquência acima da média. Manifestam desejo sexual por algumas de suas empregadas subordinadas, como Rebeca e Helena, e, na ausência de qualquer limitador moral, não hesitarão em empregar os meios necessários para conseguir o intento. Se os outros já lhes valem menos, por serem “o outro”, o valor de uma mulher, para ambos, é do nível ainda menor na hierarquia atribuída às pessoas, firmando-se na condição de meros objetos e fantoches sexuais.

Há elementos suficientes para caracterizá-los, portanto, na condição de gestores narcisistas destrutivos, valendo-me da conceituação atribuída por Lubit (2002), os quais depreciam e exploram o outro, fazem pouco caso quanto às necessidades dos subordinados, ambicionam todo o crédito pelo sucesso, prejudicam os concorrentes, criticam os outros, criam bodes expiatórios, buscam a atenção exagerada e a autopromoção, desconsideram as críticas, vislumbram complôs sucessivos para derrubá-los, adulam superiores e ignoram os subordinados (p. 75). Rebeca, por exemplo, relata que o seu gerente realizava duas vistorias

diárias em todos os setores, analisando meticulosamente cada empregado, suas estações de trabalho, do que nada se fazia sem antes passar por seu crivo e autorização, considerando a “incompetência” atribuída aos demais gerentes. Trivialidades do cotidiano, como o agendamento das férias dos estagiários ou a compra de uma simples resma de papel não ocorreriam sem o seu consentimento prévio, evidenciando o nível de controle absoluto que exercia sobre tudo e todos.

Helena faz referência a um gestor cruel e implacável, que se autoconsidera, sem maiores constrangimentos, acima das normas da empresa, fazendo valer, no lugar, as próprias regras. Não é exagero considerar que, em sua autoimagem, se enxergava literalmente acima do bem e do mal. Um bom exemplo da ausência de limites éticos é o fato de que obrigava os subordinados a compartilhar as senhas pessoais de acesso aos sistemas, para que ele realizasse as avaliações de desempenho de todos empregados, atribuindo a cada um, assim, as notas que julgasse mais conveniente aos seus interesses, beneficiando-os ou prejudicando-os, conforme o caso e as correlações de força. Considerando a importância da avaliação semestral de desempenho para a carreira dessas pessoas, com esse procedimento o gerente assegurava que ninguém se rebelasse contra seus métodos de trabalho, sob o risco de uma punição implacável.

Por isso, denunciar e reagir é tão difícil, pois há muito o que perder. Denunciar o agressor, principalmente quando se trata do chefe narcisista destrutivo, pressupõe força mental, estrutura emocional e resignação moral para não sucumbir à violenta ofensiva hostil que o gesto de se rebelar atrairá para a vítima justamente em um momento em que estará sozinha, isolada e mais vulnerável. Quando se pensa nas retaliações possíveis, por evidente, um processo de demissão se avizinha como a possibilidade imediata e, de fato, o medo de perder o emprego espreitava Rebeca e Helena. No entanto, pode-se perder muito mais, principalmente, em relação ao martírio afetivo e psíquico em ver-se desqualificada publicamente, pois será a culpada pelo próprio assédio e terá que provar a inocência a todo custo; isolada do convívio social, pois os colegas vão se afastar; desacreditada profissionalmente, pois a competência para o trabalho será questionada, o que reduzirá sua autoconfiança a algo próximo ao nada e toda dedicação e esforço devotados ao processo produtivo terá valor nenhum; exposta, por fim, a toda sorte de calúnias, intrigas, olhares maldosos, sarcasmos, escárnios e reprovação públicos, do que qualquer tentativa de reação mais contundente será atribuído ao comportamento indócil típico de “mulheres loucas”.

Reagir e denunciar o assédio sexual atrai para a vítima os olhares e a atenção; atrai para a vítima, aos olhos dos outros, o estigma da mulher na condição daquele ente sedutor malévolo descrito por Sant’Anna (1984), enquanto criatura que se compraz e se deleita na perdição dos

homens, que são típicos de um imaginário social misógino que associa a violência sexual à mulher da rua, à mulher da vida, à mulher insubmissa aos deveres moralistas de recato, concluindo-se, portanto, que assédio sexual só pode ser coisa de mulher sedutora que atenta o homem para o pecado, portanto, coisa de “mulher puta”. É revelador, a esse respeito, que o medo de se tornar uma mulher “falada” está presente na história de vida de Rebeca e Helena, pois o estigma cultural negativo que associa a mulher ao sexo é muito intenso e alicerça todo o processo de socialização desde cedo.

Quando Rebeca denuncia o agressor, duas mulheres assediadas pelo mesmo gerente se calam, pois não queriam “ser queimadas” na mesma fogueira da desonra e padecer o mesmo calvário que ela. Aliás, não apenas se calam, mas passam a agir conforme a expectativa da horda que ataca coletivamente o alvo, fazendo parte, portanto, da turba raivosa que violenta implacavelmente a dignidade moral de Rebeca no trabalho como retaliação pela denúncia, a semelhança do processo de agressão em bando descrito Leymann (1990). Os rumos da vida profissional de Helena após a denúncia, de igual modo, atestam que há motivos concretos em temer o calvário. Imaginava-se que a remoção de cidade apagaria o passado, permitindo-lhe recomençar a carreira em paz. No entanto, a “boca miúda” que se cria no subterrâneo organizacional se encarrega de vazar informações sigilosas, propagando-se boatos que dão conta de uma mulher ardilosa (no caso, Helena) que teria conduzido o chefe anterior à ruína, o que levaria temor ao seu novo superior hierárquico. Ele, para proteger-se, conduz contra ela um processo de exclusão, apartamento, menosprezo, com a dupla finalidade de puni-la, por um lado, e reprimi-la em sua “má índole”, por outro. Helena, uma vez mais, está entregue ao assédio moral, dessa vez, por motivo de preconceito e pré-julgamento açodado.

Enquanto vítima de assédio sexual, a exemplo do que ocorre em outras agressões sexuais, paira a dúvida se a mulher não teria facilitado a investida, de onde Rebeca e Helena são submetidas a uma investigação dolorosa e, em boa medida, humilhante, para que possam comprovar, antes de qualquer providência organizacional, a própria isenção de culpa, do que decorre o processo de revitimização da violência, forçando-as a reviver e repetir o sofrimento sem qualquer cuidado ou zelo à integridade emocional. Rebeca chora ao lembrar que, por semanas a fio, submete-se a longas sessões de “interrogatório” conduzidas por prepostos da empresa, em que se buscava confrontá-la repetidamente com os mesmos fatos, com intuito de levantar-se qualquer informação ou contradição que pudesse ser usada contra ela. Da mesma forma, vê-se compelida, por ocasião dos interrogatórios, a topar com o agressor denunciado nos corredores da empresa, visto que há recusa expressa em realizar-se o procedimento investigativo em algum local reservado, não obstante os seus pedidos nesse sentido.

Helena, de modo semelhante, não fugiria do interrogatório implacável e da reprovação explícita de um dos corregedores que conduz o procedimento, que a despreza em tom de repulsa quando descobre que ela teria mantido relações sexuais com o agressor, como se ela fosse mulher devassa. Tudo, enfim, ao contrário da assistência requerida por uma mulher em condição tão vulnerável, como apregoam os especialistas em violência sexual.

(...) Após uma violência sexual, a mulher está precisando desesperadamente de apoio emocional; sua auto-estima e seu ego podem ter sido feridos com mais gravidade que qualquer lesão física que possa apresentar. Portanto, ela precisa de uma pessoa que mostre simpatia e compreensão, disposta a escutar com respeito e interesse e preparada para dar apoio emocional. (...) As vítimas da violência sexual esperam mais que a simples aplicação de protocolos. Esperam receber um atendimento digno, respeitoso e acolhedor, que as proteja da revitimização. (FAÚNDES et al., 2006, p. 129)

Constato, após ouvir o psicoterror a que Rebeca e Helena são submetidas por ocasião de suas denúncias, que gritar por socorro, infelizmente, é para poucas, eis que é preciso uma resiliência descomunal para suportar a sequência interminável de humilhações. Antes de perder a fé, no entanto, recordo-me novamente de Bauman (1998, p. 236), para quem, mesmo quando a humanidade vaga perdida no vale das sombras, “o mal não é todo-poderoso. Pode-se resistir a ele”. É sobre esperança, portanto, que dedico o último capítulo.

9.

REFLEXÕES FINAIS: COMO ROMPER O SILÊNCIO?

Neste ponto, tenho vívida as memórias de Rebeca e Helena. Fui a campo com a missão de despir-me de meus preconceitos de homem, exercitar a empatia, resgatar o outro e suas circunstâncias. Em troca, recebi afeto. Afeto fraterno, afeto descompromissado, afeto solidário. Tenho, agora, duas amigas para a vida, unidos que estamos em laços de respeito e de apoio mútuo. De nossos encontros, percebo que, ao contrário dos prognósticos mais sombrios, há o que esperar das pessoas – há esperança, portanto – em termos de bondade, honra, respeito, fraternidade. Na verdade, as pessoas estão sedentas por afeto, basta que nos coloquemos juntos e caminhemos o tempo, como homens presentes, a vida do presente. Basta que caminhemos juntos! Como em Carlos Drummond, “o presente é tão grande, não nos afastemos, não nos afastemos muito, vamos de mãos dadas”. O ser humano existe para viver junto. Por que insistimos, nestes tempos modernos, em nos afastarmos, então?

Percebo, por isso, ao revisitar toda a jornada percorrida, entre tantos percalços, tanto choro e ranger de dentes, tantas noites insones e privações de toda ordem, que somente chego até aqui por trilhar o caminho amparado em ombros de gigantes, ciente que pessoas compreensivas com minhas infinitas limitações depositam sobre mim tolerância e paciência desmedidas que beiram o infinito sideral. Abençoado por tantas manifestações de afeto, como não recobrar a fé na humanidade em tempos de cólera? Se, entre um diálogo e outro, Rebeca e Helena tiveram a oportunidade de ressignificar as suas histórias, o mesmo se aplica a mim. Recordamos, juntos, histórias de vida, histórias de dor e sofrimento, mas, também, histórias de coragem, resignação e, no fim, superação. Mais do que um método de pesquisa, histórias de vida é meio para resgatar as rédeas da vida e salvar-se, como em Ortega y Gasset (1967, p. 52), para quem “eu sou eu e a minha circunstância e se não salvo a ela, não salvo a mim”. De mãos dadas, portanto, recobramos os destinos e as circunstâncias da redenção, cada qual desejoso em exorcizar os próprios fantasmas que assombram a existência.

Esta tese, ademais, transforma-me enquanto cidadão na medida em que, além de trabalho acadêmico, também é denúncia social. Lembro-me saudoso de um passado não muito distante, em que me aventurei pelos caminhos sombrios do suicídio no trabalho. Conduzia-me os passos e renovava-me o espírito aguerrido o senso de missão, no sentido de fazer-me portador da verdade do outro e, como tal, assumindo a postura de vocalizar esse outro por meio de minha própria voz. Intermediário e intérprete, portanto, de um sofrimento inominável que se esgueira, sôfrego, na solidão e no desalento dos caminhos da indiferença. Retirado das sombras, o sofrimento mental que solapa as pessoas no pântano da indigência social confere dignidade à memória de pessoas de carne e osso como eu, como você, como cada um de nós, quando nos propicia o exercício da empatia perante o sofrimento alheio, certos de que aquela narrativa

drástica poderia ser a minha ou a sua história, em verdade que estamos todos no barco que navega a mesma organização do trabalho, com suas patologias e perversões de costume a desassossegar-nos o espírito.

Eis que, agora, mesmo empenho me move perante as veredas sinuosas de outro tabu social, que é o drama de mulheres que se esgueiram do assédio sexual inconveniente a tirá-lhes a paz e a dignidade no trabalho, do que não demoro a perceber tratar-se de apenas uma dentre as múltiplas agressões a que as mulheres estão sujeitas em um cotidiano hostil e que assim o é mesmo antes de nascerem, acompanhando, como maldição, a sina de suas mães, avós, bisavós e todas as demais gerações de mulheres que lhes antecederam. Agressão em casa, agressão na rua, agressão no trabalho, cuja motivação decorre tão-somente do primado histórico ancestral que hierarquiza a mulher como o ente humano subordinado e inferior. Moveu-me nesta jornada o ideal de solidariedade, pois, como homem que sou, não poderia fazê-lo por interesse próprio, como se fosse membro de uma classe que se une em interesses comuns. O que me uniu às mulheres, portanto, foi a noção de cuidado pelas pessoas de forma ampla, como o é o *amor mundi* para Arendt (1978), pelo simples fato de que todas as pessoas são dignas de amor, e não apenas aquelas que fazem parte de grupos com os quais nos identificamos.

Optei, portanto, em assumir o assédio sexual no trabalho enquanto categoria que problematiza a condição da mulher – o “ser mulher” – na sociedade e nas organizações, pois entendo o fenômeno revestido de uma violência simbólica que diz respeito às estruturas patriarcais seculares que perpassam a subalternidade histórica feminina nos espaços privado e público. O sexo, sob essa perspectiva, converte-se em meio para assentar uma violência que opera em um plano ideológico misógino por excelência, do que se tem a replicação de seus fundamentos sexistas em todas as instituições de convívio humano, como casa, escola, igreja, trabalho. A mulher violentada na rua será a mesma mulher violentada no trabalho; a mulher agredida por seu companheiro será a mesma mulher agredida pelo parceiro no chão de fábrica ou no escritório. Para compreender o assédio sexual, conseqüentemente, considero preciso trazer à baila, como fundamento prévio e preliminar, o exame dessas circunstâncias sociais, históricas e culturais – estruturais, por isso – subjacentes ao submundo da discriminação por razões de gênero, em que a agressão física (sexual, no caso) é a face visível.

Nesse percurso, alicerço a teoria nas perspectivas e nos fundamentos que se estabelecem no campo do assédio sexual enquanto tópico autônomo de pesquisas regulares a partir dos anos 1970. O panorama teórico, sob essa perspectiva, objetiva olhar para o fenômeno por dentro e com foco em si mesmo, ou seja, devassando-lhe as dinâmicas internas de funcionamento em todos os seus meandros. Com isso em mente, apresento as diversas facetas do fenômeno, cuja

finalidade precípua foi a de desmistificar uma temática que é tabu na sociedade e, por esse motivo, haveria de ser igualmente nas organizações. Observo, nesse sentido, que o assédio sexual é patologia organizacional que acomete contingente significativo de mulheres no trabalho, escondendo-se sorrateiramente no sentimento de medo e vergonha de suas vítimas. Por esse motivo, erradicar o assédio sexual pressupõe conhecê-lo nas minúcias, expô-lo e denunciá-lo à sociedade, tornando-o, dessa forma, relevante, conhecido, debatido, combatido, do que se pretende tirá-lo da invisibilidade e da indiferença em que se perpetua, se alimenta, se propaga e continua fazendo vítimas impunemente.

Em seguida, fundamento as discussões a partir de uma perspectiva social, cultural e histórica que se estabelece com o fito de compreender o assédio sexual por fora, ou seja, em suas estruturas dinâmicas que permitem e legitimam a sua manifestação impune nas organizações. A tradição patriarcal circunscreve as mulheres às atividades do lar e ao cuidado da família, de onde resulta o ciclo vicioso de dependência econômica e social aos homens durante milênios. Será somente há algumas décadas, no entanto, que os movimentos feministas conquistam direitos políticos e civis, o que não será suficiente para apagar tamanho legado histórico de violências cotidianas que se banalizam contra as mulheres. Por esse motivo, apesar de o patriarcado clássico não mais existir nas sociedades ocidentais, considerando os recentes avanços legais que igualam homens e mulheres no plano dos direitos e deveres, persiste o patriarcado em plano simbólico – o pós-patriarcado –, aquele que se manifesta, nessa condição, em menos vantagens e oportunidades às mulheres em relação aos homens, perpetuando a subalternidade tradicional entre os gêneros.

O machismo e o marianismo serão os suportes e os constituintes simbólicos e culturais legitimadores da violência contra a mulher nas sociedades patriarcais latino-americanas, difundindo-se *scripts* de gênero muito bem delimitados. Aos homens se associa o primado da dominância, virilidade, destemor, agressividade supremacia física e domínio da mulher, do que se tem o ideal viril e a violência como faces da mesma moeda. Por outro lado, esse padrão cultural exacerba a submissão e a abnegação feminina, ao que se espera das mulheres forte devoção à família e uma tolerância (quase) infinita aos desvios do homem. A família, nessa tradição, caracteriza-se pelas mulheres no encargo de esposa e mãe, em um quadro de obediência e dependência econômica aos homens enquanto provedores e chefes do lar, o que resulta em contexto de forte vulnerabilidade social, na medida em que a sobrevivência feminina, em regra, estará condicionada ao arbítrio do marido, por não dispor de meios para manter-se e sustentar-se por conta própria. Mesmo em um contexto pós-patriarcal, mais apropriado à sociedade contemporânea, haverá o machismo dissimulado sob padrões sexistas de conduta,

que buscam desqualificar a mulher por sua condição de gênero, reafirmando a dominação secular masculina.

A formação histórica brasileira, alicerçada em séculos de escravidão, de forma dramática, reforça a submissão social da mulher, comutando-a em objeto degradado. Será essa mulher subalterna, à sombra da mulher negra violentada sistematicamente, de geração em geração, em seu destino de servir o patrão na cozinha e, depois, na cama, que haverá de legitimar a servidão sexual como se atributo inato de mulher em nossa sociedade, de onde se vive uma epidemia de estupros, abusos e agressões sexuais que se arrasta e perdura até os dias de hoje. Toda mulher brasileira simbolicamente é “preta”, não importa se branca, índia ou negra, imbuída do mesmo mister em servir no trabalho e servir-se na cama, ao que se soma a cultura de liberalidade sexual ostensiva que atribui ao homem a primazia de impor-se e exigir a prontidão do corpo e da carne conforme lhe convém os instintos. O mesmo padrão submisso que se exige em casa da esposa, por conseguinte, haverá de replicar-se quando no trabalho em relação à empregada subalterna, o que incluirá o dever de prestar serviços sexuais como se obrigação. O assédio sexual, desta feita, normaliza-se banalizado e entranhado de tal forma em nossas organizações que as pessoas, muitas das vezes, nem sequer se dão conta de sua existência, de onde interrogam, com ar de espanto: “mas, isso acontece por aqui?”.

A reconfiguração social das últimas décadas, assim, haverá de promover profundas transformações nas relações de gênero, persistindo, contudo, a cultura ancestral de desigualdade valorativa às relações de gênero, em que comporta à mulher a natureza de desigual, diferente e dominada, em sentido de inferioridade, por conta de critérios ideológicos que buscam se legitimar no campo social com base no dimorfismo anatômico natural, discriminando os atributos tipificados como femininos. A tolerância e a normalização da violência entre os gêneros se iniciam no processo de socialização, em âmbito das relações familiares, a partir da hierarquia que se estabelece entre seus membros principalmente em decorrência de *scripts* sociais que reservam ao homem o poder e o domínio, inclusive, mediante a punição física da esposa e dos filhos que ousem desafiar a sua autoridade. As violências de gênero, então, associam-se aos atributos de masculinidade hegemônica e a agressão sexual será mais uma dentre as múltiplas intimidações físicas e morais impostas às mulheres.

A persistente cultura latina de mulher enquanto propriedade do homem, associada aos valores da honra e da vergonha masculina, banaliza a violência como meio para resolução de contendas no cotidiano, de forma a reforçar a posição de controle viril sobre os corpos e as mentes das mulheres. As violências praticadas, do que se incluem as agressões sexuais, assumem, antes de tudo, matizes de um padrão social viril calcado na intolerância perante

aquelas que se desviam das expectativas de gênero, por confrontarem, em alguma medida, o padrão tradicional que lhes reserva as posições de fragilidade, subalternidade e subserviência enquanto “sexo frágil”. O sistema social de hierarquias que toma a masculinidade como eixo central aparece como o fio condutor para compreensão das violências contra as mulheres, do que se tem um cenário de submissão que ultrapassa, por vezes, as questões financeiras, de tão entranhado que está nas estruturas sociais. É dependência afetiva, emocional, econômica, mas, também, dependência simbólica, no sentido de conformar-se às expectativas socialmente aceitas, resultando em uma relação de sujeição e dominação absoluta que justifica a violência.

As organizações, por sua vez, reproduzem o imaginário social masculino e viril, esse mesmo que marginaliza as mulheres nos demais espaços de convívio pessoal e coletivo. Persiste o valor cultural que atribui ao trabalho feminino a condição de mão de obra acessória, cujos rendimentos objetivam tão-somente complementar o salário do marido. Às mulheres, por conseguinte, reservam-se as colocações menos relevantes e com remunerações inferiores, de onde auferem, na média, em torno de setenta por cento dos rendimentos dos homens. O panorama social das últimas décadas tem mudado substancialmente no sentido de incorporar mais e mais as mulheres ao mercado de trabalho. No entanto, as desigualdades persistem em âmbito laboral, pois se tem uma mulher marginalizada como força de trabalho secundária, complementar e de *status* inferior, na medida em que o imaginário social circunscreve a sua identidade ao serviço doméstico, enquanto o imaginário organizacional atribui a ela mais compromisso com a família do que ao trabalho, o que justificaria inferiorizá-la.

O setor bancário, de forma específica, representa com clareza essa dinâmica. As mulheres somente se inserem em suas fileiras, de forma expressiva, a partir dos anos 1960, com a finalidade de ocupar os postos mais elementares, operacionais e repetitivos nas linhas de produção, na condição de retaguarda aos homens nos negócios. A jornada de trabalho de seis horas diária atrai muitas mulheres, as quais vislumbram a conveniente possibilidade de conciliar o serviço externo com as demandas da família. Gradativamente, assim, as admissões de mulheres ultrapassam a de homens, do onde vem a alcunha de “gueto rosa”, embora, em termos hierárquicos e salariais, continuem ocupando níveis inferiores e auferindo rendimentos mais baixos. Com a crescente automatização das atividades operacionais a partir dos anos 1990, o negócio bancário se desloca em direção à venda de produtos e ao atendimento focado em relacionamentos, razão pela qual os estereótipos de atributos femininos, como sensibilidade e sensualidade, favorecem o processo de cativar e conquistar os clientes. A erotização da mulher, desse modo, se torna perfil estratégico desejável em favor do negócio.

O panorama cultural no mundo do trabalho, de forma geral, e no setor bancário, de forma específica, persiste calcado no ideal de machismo e supremacia do homem, o que nos permite compreender tanto os significados sociais do assédio sexual no trabalho quanto o que o fenômeno pode nos dizer sobre a condição de ser mulher na sociedade. Retomo, para tanto, as narrativas de Rebeca e Helena, em que a construção social de suas identidades femininas perpassa suas histórias de vida, o que terá importância decisiva perante as dinâmicas de assédio sexual que estariam expostas na vida adulta. A figura materna, em ambas – e por motivos opostos –, será determinante para formá-las enquanto mulher. Rebeca terá uma socialização repleta de conflitos, os quais se estabelecem em decorrência de contradições entre a criação livre e assexuada do pai, na primeira infância, e a os valores religiosos fortemente conservadores da mãe, na adolescência e início da vida adulta, que procura enquadrá-la – em vão – a um padrão radical de comportamento feminino subordinado e tradicional, preconizando-se o dever de submissão irrestrita ao marido e aos valores da família.

Helena, por sua vez, tem uma infância muito pobre e uma criação conservadora em termos de costumes. A mãe fora estuprada quando jovem, o que faz com que se empenhe em proteger a filha, a todo custo, dos perigos do mundo exterior, na tentativa desesperada de evitar que lhe sobressaia o mesmo destino infeliz. Seus passos e amizades, dessa forma, são rigorosamente controlados, restando pouco espaço para transgredir. A mãe, no entanto, não obstante a condição humilde e iletrada, vislumbra para Helena um futuro melhor e insiste para que a filha estude a todo custo, na certeza de que não haveria vida melhor sem os livros. Para tanto, empreenderia os sacrifícios pessoais necessários para lhe disponibilizar as condições materiais indispensáveis à educação, como deslocar-se a pé ao trabalho por quilômetros, o que permitiria investir o dinheiro do transporte na alimentação da filha e mantê-la longe do trabalho precoce, o que poderia prejudicá-la nos estudos.

Rebeca luta durante toda a adolescência contra a socialização machista recebida em casa e na igreja. Em vista de sua posição indócil e insubordinada, o processo é traumático, pois a imposição daquele padrão feminino servil – principalmente com base no controle rigoroso da sexualidade, do que se tem a necessidade da mulher em arrumar um pretendente qualquer e casar-se o quanto antes – seria tanto mais agressivo quanto as tentativas de Rebeca em rebelar-se contra, o que, no final das contas, acabaria por fraturar a sua estrutura emocional de forma perigosa, desguarnecendo-a de defesas para enfrentar o mundo exterior. Helena, ao contrário, está sendo formada, na medida do possível, para romper o ciclo vicioso da pobreza e tornar-se uma mulher independente, razão pela qual deveria afastar-se dos rapazes a todo custo, com o objetivo de não cair em tentação e desviar-se, assim, de seu propósito de vida. A superproteção

materna, no entanto, propiciaria o desabrochar de uma ingenuidade desmedida que lhe cobraria um preço alto quando se insere no mundo do trabalho.

Observo que ambas lutariam a todo custo contra o mesmo destino das amigas e primas, as quais se casaram muito cedo, logo tiveram filhos, perderam a chance de estudar e se tornam completamente dependentes dos maridos. Algumas delas, inclusive, teriam que aguentar caladas as agressões físicas e as traições conjugais por impossibilidade de rebelar-se contra a situação, pois não havia alternativa de socorro. A gravidez na adolescência é condição comum; perder-se no álcool e nas drogas, também. Há aquelas que prostituem o corpo para minorar a condição de pobreza. Os exemplos de degradação são muitos e estão ali ao lado, lembrando-as incessantemente o preço alto que a vida lhes cobraria, caso não edificassem um caminho de autonomia e liberdade, no caso, por meio do estudo. O casamento precoce seria o fado infalível para que as condições sociais adversas (pobreza) e as circunstâncias culturais inflexíveis (valores religiosos) conduziram Helena e Rebeca, respectivamente, não fosse o espírito obstinado e destemido, cada qual, em conduzir a existência por um outro rumo, assumindo a condição de senhoras dos próprios destinos. O machismo, todavia, lhes acompanharia o rumo.

Helena aguenta desde nova a infidelidade do pai à mãe, mantendo paralelamente outras mulheres e famílias. Em casa, no entanto, o pai faz questão de apregoar o moralismo nos costumes. Sexo é assunto proibido, do que se evitam os programas e as novelas televisivos que eventualmente façam alguma menção ao assunto. Exige-se recato e respeito de orientação católica. Não se bebe, não se fuma, não se fala palavreado chulo. Na rua, de forma oposta, o pai vive uma liberalidade sexual desregrada, há espaço para a bebida, o tabaco, o jogo. O irmão é socializado para o trabalho mesmo quando criança – “coisa de homem”, dizia o pai severo –, motivo pelo qual é impedido de estudar para, no lugar, correr atrás de algum dinheiro. Esse costume lhe custaria um preço demasiado alto quando adulto. Os bons empregos são poucos para quem, como ele, não tem a oportunidade de estudar e, por isso, o destino lhe reserva uma condição de vida regrada e difícil, repleta de privações. A sorte de Helena fora a criação da mãe, que “negociaria” com o pai a responsabilidade integral por sua educação, razão pela qual prioriza o seu estudo, ao contrário da criação para o trabalho que reserva o pai machista ao filho.

Rebeca se molda na tradição mariana característica à latinidade da mulher dócil e passiva. Quer dizer, a mãe, a escola e a igreja tentariam moldá-la a todo custo, cujo resultado lhe custaria uma profunda crise de identidade. Sente na pele e na alma o peso de rebelar-se contra valores seculares que associam a mulher ao fardo da vida servil. Sua história me adverte para a complexidade da sociedade em que vivemos, em que valores conservadores e modernos coabitam em equilíbrio sôfrego. Aquela mulher segura e destemida à minha frente exibia, não

conhecesse a sua história de vida, todas as características aparentes atribuíveis a uma mulher independente e moderna, embora, no íntimo, estivesse profundamente marcada pela castração patriarcal que insistia em rebaixá-la à indigência social que se reserva às mulheres. Rebeca é a materialização ao vivo e em cores da violência simbólica bourdiana; Rebeca se mostra a mim como o exemplo concreto de que as mulheres, como um todo, na sociedade (pós)patriarcal brasileira, estão muito distantes – a despeito dos avanços sociais, políticos e econômicos das últimas décadas –, de lograr oportunidades justas para lutar por autonomia e independência.

As minhas entrevistadas ingressam cedo no mercado de trabalho, ambas aos dezoito anos. A necessidade de trilhar os caminhos rumo à independência financeira falaria alto para aquelas duas almas inquietas e inconformadas com a carapuça da dependência. Terminado o ensino médio, Helena tenta a faculdade particular de direito e logra a aprovação. Para iniciar-se no ensino superior, pede auxílio ao pai, pois a assistência recebida da mãe não seria suficiente para custear as mensalidades e manter as despesas. O pai, no entanto, nega-lhe a ajuda, pois, à época, tinha outra família para onde direcionada as sobras do salário. A alternativa que lhe resta é postergar o sonho para um futuro qualquer, quando as condições estivessem mais favoráveis. Enquanto esse futuro não chegava, batalharia por um trabalho. Emprega-se em uma fábrica de medicamentos, no turno da madrugada. O serviço é penoso e extenuante. Em poucos meses rumaria para outra oportunidade, dessa vez, em uma gráfica. Empresa pequena, salário pequeno. Não teria futuro caso permanecesse ali. O destino, então, abre-lhe as portas em uma escola tradicional na cidade, para onde seguiria como secretária.

O percurso profissional de Rebeca é penoso desde o começo, acompanhando os conflitos íntimos de identidade que a assombram desde a adolescência. Recebe oferta de emprego em uma empresa de fitoterápicos de propriedade do maior dizimista de sua igreja. Conhece-o de longa data, pois fora seu professor de religião por seguidos anos. Aquela oportunidade, porém, não fora casual, o que não tardaria a perceber. A insubordinação de Rebeca a certos valores religiosos que imputam às mulheres rigorosos e pesados códigos de conduta não passaria despercebido em sua comunidade e, como forma de sujeitá-la, em definitivo, opera-se um plano, com auxílio de sua mãe, para condicioná-la forçadamente à observância da tradição reverenciada. Sob a supervisão atenta do chefe, deveria sujeitar-se, subordinar-se, docilizar-se, mostrar subserviência e submeter-se à sua autoridade de homem. Pressão psicológica, gritos, manipulação, violência. O chefe não se questiona, o homem não se questiona. Deveria calar-se e submeter-se sem esboçar reação. Em breve, o assédio sexual também lhe faria companhia.

Voltando à narrativa de Helena, o emprego como secretária seria um divisor de águas em sua vida, para o bem e para o mal. O supervisor imediato gosta de seu trabalho e, nessa condição, passaria a incentivá-la a cursar uma faculdade. Para tanto, concede a ela um aumento salarial, o que seria suficiente para cursar pedagogia. O sonho do curso superior, enfim, parecia menos distante. Nem tudo são flores, porém. O diretor não tardaria a encantar-se pelos atributos físicos de Helena, passando a importuná-la sexualmente. Na verdade, não apenas ela, mas outras empregadas igualmente estariam sob o ataque feroz do chefe. Na condição de empregador – e homem –, julgava-se no direito de exigir atenção sexual por parte das subordinadas prediletas. Não empregava a tática da ameaça ou retaliação; preferia, antes, a oferta de vantagens e benefícios adicionais para aquela que cedesse, como bens materiais, aumento salarial, bolsa para a faculdade. Sente-se humilhada enquanto mulher, reduzida a um objeto cujo o valor estaria na razão direta dos atributos físicos que carrega no corpo.

O assédio sexual, nesse momento, será, uma vez mais, ponto de convergência em suas histórias de vida. Rebeca experimenta, aos dezoito anos, o ataque feroz do chefe. Mais do que submetê-la a valores religiosos rígidos, o sujeito vislumbra a oportunidade perfeita em possuí-la para si. Descrito como perverso, nervoso, autoritário e manipulador (um bom exemplo disso é que, certa feita, mataria a tiros o cachorro da empresa que latia descontroladamente perante os seus empregados), se tornaria obcecado por ela, perseguindo-a no escritório, em casa, na faculdade. Para facilitar as investidas, faz questão de mantê-la em sua sala, em uma mesa ao lado da sua, durante a jornada de trabalho. Rebeca passa o dia recebendo convites despropositados para encontros amorosos, aturando piadas de duplo sentido ou tendo a passagem bloqueada, ao que somente se cala, pois, em sua fragilidade emocional, considerava-se incapaz de esboçar qualquer reação. Ouviria incontáveis vezes que ele seria o homem certo para “domá-la”, evidenciando que é preciso compreender o assédio sexual associado à necessidade do assediador em dominar e subjugar as mulheres em decorrência de um sentimento de superioridade sobre elas.

Rebeca e Helena não tardariam em abandonar aqueles empregos. Julgadas e valorizadas pelo corpo – e apenas pelo corpo –, anseiam por um trabalho em que a competência pudesse ser o critério de avaliação. Helena consegue, no meio do caminho, o emprego em uma concessionária de motos. O clima de trabalho é ótimo, há espaço para exercitar a formação recente na área de informática (trocaria o curso de pedagogia por computação), no entanto, o salário é baixo. Ganharia menos que os colegas homens pelo único motivo em ser mulher. Como lhe recordaria uma supervisora, “o mundo é assim mesmo, são os homens que sustentam a casa”. Ambicionando uma condição profissional mais favorável, obtém aprovação em uma

seleção externa para ingresso no Banco A. Algo semelhante ocorre com Rebeca. Após demitir-se da empresa de fitoterápicos, não tardaria para ingressar no mesmo estabelecimento bancário. Tomadas por expectativas positivas, ambas anseiam, finalmente, por um bom salário e pela oportunidade em fazer a carreira dignamente.

A vida segue relativamente bem para Rebeca. Queixa-se do assédio de alguns clientes inconvenientes e do gerente que a mandava atender os militares recrutas nas mediações da agência bancária, certo de que a estratégia se traduziria em venda de uma boa quantidade de produtos, como títulos de capitalização e seguros. Reclama, ademais, das dificuldades em conseguir uma promoção – os colegas homens, que tomavam cerveja com o gerente após o expediente, tinham prioridade quando do preenchimento das vagas. No mais, não há outras reclamações significativas. Vive um momento pessoal particularmente bom, compra o primeiro apartamento, inicia a faculdade de ciências sociais (o seu segundo curso superior; o primeiro fora administração). Por uma questão de conveniência, opta por uma transferência para Brasília, na mesma função. Estava difícil conciliar a faculdade e o trabalho, por conta da distância entre os municípios e, no novo endereço, não haveria esse inconveniente. Quando chega ao setor de destino, no entanto, a advertência de uma colega seria o prenúncio de problemas: deveria manter-se distante do gerente, longe de sua vista, pois ali era o seu harém.

Helena, por sua vez, viveria o maior trauma da vida em poucas semanas após ingresso no Banco A. Deixaria a casa dos pais rumo a outro município. Os sentimentos são conflitantes. Está feliz com aquele ótimo emprego, porém, sente-se solitária e triste longe da família e dos amigos. No começo, esforçava-se para dar conta em atender minimamente os clientes. Na condição de novata, tinha poucos conhecimentos, contudo, a clientela era muita. O processo de aprendizagem ocorre, deste modo, entre erros e acertos. Certa ocasião, aceitaria a carona do chefe, de quem tem pouca intimidade. A diferença hierárquica os manteria distantes durante o expediente. De toda sorte, não há motivos para recusar aquela oferta amistosa, mesmo porque o vigilante da agência também receberia a carona. O chefe, no entanto, tramaria para atrair Helena ao apartamento dele, após deixar o vigilante pelo caminho, e quando lá, sozinhos, mostraria a face perversa, violentando-a barbaramente.

Contrariando todos os prognósticos, a realidade mostrava para Rebeca e Helena – resguardadas as devidas proporções e as diferenças em suas histórias – a face mais violenta, inclemente, cruel. A partir de então, estariam sujeitas a toda sorte de violência moral e assédio sexual durante dois anos. Isolamento, exclusão, difamação, boataria, menosprezo. Não há limites no intento de seus gerentes em forçá-las ao ato sexual. Helena é violentada repetidamente mediante chantagens e ameaças: não ceder custaria o meio de sobrevivência e o

bom salário. Além de manter-se, o emprego permitia sustentar a mãe. O custo financeiro e emocional em perdê-lo, portanto, seria muito alto. O seu gerente, assim, exploraria cruelmente a vulnerabilidade social de Helena por sexo. Rebeca submete-se à tentativa de cooptação de seu gerente em troca de vantagens no trabalho, como uma promoção. Porém, perante a negativa da subordinada, partiria para a chantagem e a ameaça explícitas, sujeitando-a ao ostracismo e à indiferença generalizada.

O calvário de Rebeca e Helena dura em torno de dois anos, traduzindo-se em toda sorte de adoecimentos físicos e mentais, ao que destaco o abuso de álcool para dar conta da realidade e a possibilidade real de suicídio como forma de livrar-se do suplício. Em sua dinâmica, o assédio sexual logra êxito mediante o emprego severo do psicoterror enquanto suporte para coação das vítimas, o que terá impacto fulminante na exasperação de suas condições psicológicas. O caso de Rebeca mostra que a tentativa do assediador em cooptar a vítima é um processo relativamente curto, no entanto, mediante a negativa, ocorre a escalada gradativa dos atos hostis, seja para retaliá-la, seja para convencê-la em ceder. Os pequenos comportamentos sexuais inconvenientes avançam para o plano da incivilidade e, por fim, a deterioração do relacionamento interpessoal desemboca na violência escancarada. O caso de Rebeca, ao seu turno, evidencia uma dinâmica um pouco diferente, pois o agressor pula a etapa da tentativa de cooptação, avançando direto para a violência física extrema, ao estuprá-la. Exigiria, doravante, sexo em troca do emprego e de paz, importunando-a sem limite.

A partir de então, a dinâmica do processo de assédio sexual de ambas relativamente se iguala. As vítimas passam a ser submetida, principalmente, ao isolamento, à desqualificação, à indiferença, ao descrédito, à marginalidade. As agressões morais, que vão incluir as chantagens e as ameaças explícitas em seu processo dinâmico, destacam-se como o meio preferencial de constrangimento e tentativa de cooptação. A falta de apoio dos colegas lhes agrava sobremaneira a situação difícil. Para tanto, precisamos compreender que a organização do trabalho exacerba o individualismo e dilacera os laços de solidariedade, num cenário em que cada trabalhador está por si e os relacionamentos se alicerçam em barganhas utilitárias. Perante a lógica reinante de “graças a Deus, isso não está acontecendo comigo”, os colegas se afastam das vítimas para não ficar mal perante os chefes, visto que ninguém quer puxar para si um problema que não lhe pertence e correr o risco de prejudicar a carreira. Entregues à própria sorte, na impossibilidade de contar com a solidariedade alheia, o que resta a Rebeca e Helena é a companhia do desamparo, da solidão, da indiferença. E da bebida e dos antidepressivos.

Ressalto que os quatro gerentes-assediadores⁴⁴ que passaram por Rebeca e Helena (se mostram excessivamente manipuladores, narcisistas, violentos, dominadores e indiferentes ao sofrimento do outro. A ambição desmedida por poder, reconhecimento e prestígio se coloca acima de valores humanos ou dos objetivos da organização. Inteligentes e controladores, não abrem qualquer brecha para divergências ou questionamentos de autoridade, por menores que sejam, do que passam boa parte do tempo conspirando para que, ao fim e ao cabo, prevaleça sua vontade e opinião. O machismo exacerbado se traduz em desprezo pelas mulheres, vistas como inferiores e em posição de objeto, o que propicia assediá-las sem constrangimento moral enquanto manifestação do poder de patriarca, tal e qual faziam os senhores com as negras nas senzalas. Esse padrão de comportamento encontra terreno fértil para aflorar em uma organização do trabalho que prioriza resultados rápidos e no curto prazo, pois são gerentes que exibem desprezo moral para, a qualquer custo – o que inclui métodos fraudulentos –, mobilizar esforços em favor de alta rentabilidade, o que objetiva situá-los em evidência perante as instâncias superiores, com foco em futuras posições mais elevadas na hierarquia da empresa.

Faço uma ressalva importante, neste ponto. Como trabalhei com casos de assédio sexual *in extremis*, associados a elevado grau de violência física e psicológica, é razoável esperar esse perfil narcisista destrutivo em relação aos agressores. Significa, então, que todos os casos de assédio sexual vão se manifestar dessa forma? É evidente que não. Destaco que há incontáveis níveis possíveis de severidade nas agressões, umas mais e outras menos intrusivas, das quais decorrem perfis distintos de assediadores. Por exemplo, o diretor de Helena, na escola, não ultrapassava a barreira da tentativa de cooptação por oferta de vantagens, abstendo-se de qualquer ameaça aos alvos, assim como há pessoas que permanecem no nível na sedução inconveniente, sem avançar para a etapa da barganha. Chamo a atenção, todavia, para o fato de que não consigo visualizar um homem médio e ordinário, como a maioria das pessoas, tramando com tanta desenvoltura, menosprezo e insensibilidade como fizeram os gerentes de Rebeca e Helena, o que requer estudos psicológicos/psicanalíticos específicos⁴⁵.

Em suma, ao final de todo o percurso, concluo que este trabalho avança a compreensão que se tem sobre os arcabouços sociais subjacentes ao assédio sexual no trabalho, ao evidenciar, por meio da história de vida de mulheres assediadas em uma organização bancária – lócus

⁴⁴Incluo os assédios sexuais sofridos antes do ingresso no Banco A. Rebeca, na indústria de fitoterápicos; Helena, na escola.

⁴⁵Não se trata de culpabilizar os sujeitos mediante argumentos de caráter psicologizante, como forma de diminuir a importância e o peso das circunstâncias sociais, políticas, culturais, históricas associadas à questão do assédio sexual. Antes, refiro-me a possibilidades de estudos adicionais que propiciem alargar a compreensão da problemática.

apropriado para esse tipo de estudo, considerando as particularidades do setor sobre questões de gênero – o intenso processo de socialização calcado em valores patriarcais, machistas e misóginos, que operam estruturas seculares de dominação simbólica normalizadoras da condição subalterna feminina. O assédio sexual, em tal caso, reproduz essa condição histórica das mulheres em plano inferior na hierarquia social, escravas de outrora, empregadas de hoje, constituindo-se ao longo de sucessivas gerações enquanto sujeitas passivas ao arbítrio do senhor de seus corpos. Desse pretense direito superior e legítimo de homem pelo controle e domínio da sexualidade feminina, aflora a motivação em empregar a violência, seja em casa, na rua ou no trabalho, no afã em subjugar a mulher desejada.

Da mesma forma, ressalto que a pesquisa amplia o entendimento que se tem quanto às dinâmicas e facetas associadas ao assédio sexual e à condição de ser mulher, principalmente a partir do emprego do método de histórias de vida, estratégia metodológica inovadora em pesquisas na área, do que destaco as possibilidades de análises do fenômeno mediante as interconexões entre as dimensões pessoal, profissional e social das vítimas. Destaco, nesse sentido, que o assédio sexual precisa ser visto enquanto fenômeno associado às incontáveis agressões que se banalizam no cotidiano das mulheres apenas pela condição de ser mulher, associando-se, portanto, à misoginia tão presente na sociedade e que invade os umbrais das organizações sob a forma de preconceitos sexistas. A mulher, nessa perspectiva, experimenta a violência, a inferioridade e a segregação em todas as etapas da vida. Primeiro, em casa; em seguida, na rua e no trabalho. Na ordem dos valores, o seu preço é mais baixo e, segundo Rebeca, “dá para o homem pagar”.

Este trabalho, como todo estudo acadêmico, apresenta-se limitado. Destaco, a esse respeito, principalmente, as restrições próprias ao método indutivo empregado quanto ao número reduzido de mulheres entrevistadas e a definição parcial da amostra, o que requer estudos adicionais para confirmar resultados, complementá-los ou, mesmo, confrontá-los, com intuito de apresentar perspectivas de análises mais elaboradas. Reforço, assim, que os resultados apresentados são incipientes, portanto. Por esse motivo e tendo em vista tratar-se de uma pesquisa de ordem exploratória, é preciso cautela quanto a eventuais generalizações a partir dos achados deste estudo antes de uma maior maturação acadêmica sobre o assunto em âmbito nacional. Pesquisas qualitativas e quantitativas, das mais variadas vertentes epistemológicas, por conseguinte, são necessárias para o desenvolvimento do campo, envolvendo não apenas trabalhadoras bancárias, mas de outras categorias profissionais. Pesquisas relacionadas a outras configurações para além do panorama tradicional (homem assediador – mulher vítima), como

o assédio praticado por mulheres ou por subordinado contra superiora, também são necessárias para melhor compreensão do fenômeno.

O assédio sexual é representação simbólica de práticas seculares de discriminação; o assédio sexual é símbolo da indignidade moral e da perversidade de um mundo que é hostil às mulheres. Essa máxima, para mim, reveste-se de significado especial, pois se materializa em rebaixamento, isolamento, abandono, desemparo, solidão das vítimas. Na aflição e no sofrimento, na maior provação de suas vidas, estavam sós. Não haveria um único colega, uma única testemunha que levantasse voz para defendê-las ou, ao menos, consolá-las, manifestar algum apoio ou afeto. As poucas palavras eram de desconfiança e reprovação. Ouso considerar a solidão, mais do que o próprio assédio sexual, em si, como circunstância crítica para o depauperamento das forças físicas e o ocaso do equilíbrio psíquico de Rebeca e Helena. Mesmo na hora obscura da existência, quando a esperança se esvai e resta o vazio de uma vida sem sentido tomada por sombras e silêncio, a solidariedade, o apoio, o consolo – uma manifestação de afeição, que seja –, recobra as forças e instiga o caminhante exausto à perseverança obstinada no rumo da salvação. Quando caminhamos juntos, torna-se possível suportar as asperezas dos desertos da alma. Sozinhos, contudo, é mais difícil resistir, e é por isso que tantos têm sucumbido no mundo do trabalho.

Apesar de tudo e de todos, Rebeca e Helena mostram que há esperança. Sim, é possível romper o silêncio, e essa é a notícia boa. A lição mais importante de suas histórias é que o assediador não é todo-poderoso. É possível, portanto, não sucumbir ao assédio sexual. Por trás da carapaça de homem implacável e confiante, esconde-se o sujeito fraco e inseguro, incapaz de resistir quando confrontado perante a vergonha da própria perdição. Tão logo os descabros praticados nos subterrâneos da organização emergem das sombras, os agressores se valem da fuga iminente para fugir à responsabilidade dos atos. Pede-se demissão, aposenta-se. A empáfia se esvai, aquele senso de empoderamento ilimitado cede espaço ao sujeito medroso. É preciso confrontá-lo, por isso, ao primeiro intento de estabelecer relações íntimas quando não cabem. E, se uma resposta ferina não resolver o problema, Helena ensina que uma denúncia às instâncias em defesa de direitos das mulheres possivelmente vai obstá-lo. Não pode haver espaço para que o assediador se crie, se engrandeça nas intenções. É mais do que dizer “não”, é confrontá-lo com a própria vergonha da indignidade de caráter. “Você está me assediando?”. Como diria Rebeca, em suma, essa é a pergunta que liberta. Afinal, o assediador não resiste ao próprio mal.

* * * * *

Pouco antes de terminar esta tese, Rebeca me procura, emocionada, para me contar uma notícia feliz: acabara de ser promovida no trabalho! Algo semelhante ocorre com Helena, aprovada em um disputado processo seletivo interno para um cargo superior. Rebeca planeja o casamento e, Helena, o primeiro filho. Suas histórias de vida exemplificam que sempre há espaço para o recomeço.

REFERÊNCIAS

- ABADEER, A. S. **Norms and gender discrimination in the arab world**. Nova Iorque: Palgrave Macmillan, 2005.
- ABRAHAMS, N. et al. Sexual violence against intimate partners in Cape Town: prevalence and risk factors reported by men. **Bulletin of the World Health Organization**, v. 82, n. 5, p. 330-337, 2004.
- ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007, 328 p. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.
- ACKER, J. Hierarchies, Jobs, bodies: a theory of gendered organizations. **Gender & Society**, v. 4, n. 2, p. 139-158, 1990.
- _____. Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. **Gender & Society**, v. 20, n. 4, p. 441-464, 2006.
- _____. Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 31, n. 3, p. 214-224, 2012.
- ADIKARAM, A. S. “Good women” and “bad women”: how socialization of gendered behavioural norms influences Sri Lankan working women’s interpretation of sexual harassment at workplaces. **South Asian Journal of Management**, v. 1, n. 1, p. 45-65, 2014.
- _____. “Unwanted” and “bad”, but not “sexual”: non-labelling of sexual harassment by Sri Lankan working women. **Personnel Review**, v. 45, n. 5, p. 806-826, 2016.
- _____. Making sense of sexual harassment: narratives of working women in Sri Lanka. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v. 56, n. 1, p. 102-123, 2018.
- AGUIAR, G. S. **Diversidade no trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira**. 2007, 128 p. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- AGUIAR, N. **Patriarcado, sociedade e patrimonialismo**. *Sociedade e Estado*, v. 15, n. 2, p. 303-330, 2000.
- ALCADE, M. C. What it means to be a man?: Violence and homophobia in latino masculinities on and off screen. **The Journal of Popular Culture**, v. 47, n. 3, p. 537-553, 2014.
- ALCANTARA, E. Clinton ganha e faz escola. Com o processo contra o presidente arquivado, exageros os casos de assédio sexual podem diminuir. **Revista Veja**. 1998. Disponível em: <http://origin.veja.abril.com.br/080498/p_036.html>. Acesso em: 13.set.2017.
- ALVES, J. E. D.; CORRÊA, S. Demografia e ideologia: trajetórias históricas e os desafios do Cairo + 10. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, v. 20, n. 2, p. 129-156, 2003.

AMAZONAS, M. C. L. A.; BRAGA, M. G. R. Reflexões acerca das novas formas de parentalidade e suas possíveis vicissitudes culturais e subjetivas. **Ágora**, v. IX, n. 2, p. 177-191, 2006.

ANDRADE, A. L. S. et al. Gênero nas organizações: um estudo no setor bancário. **RAE Eletrônica**, v. 1, n. 2, p. 1-15, 2002.

ANDRADE, L. F. S.; MACEDO, A. S.; OLIVEIRA, M. L. S. A produção científica em gênero o Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de administração. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, n. 6, p. 48-75, 2014.

ANDREU, A. R. P.; SORJ, B. O emprego feminino no setor bancário: inovações tecnológicas e práticas de estabilização. In: LAVINAS, LEÓN, F. (Coords.). **Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho** (série políticas sociais 60). v. II. Santiago: Nações Unidas/Cepal/Eclac, 2002. p. 59-82.

ARAÚJO, A. D. G.; NOGUEIRA, M. L. M.; BARROS, V. A. Histórias de vida e trabalho cultural: a construção do sujeito e a pertinência da memória. **Cadernos CERU**, v. 21, n. 2, p. 139-151, 2010.

ARAÚJO, A. M. C.; CARTONI, D. M.; JUSTO, C. R. D. Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 1990. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 16, n. 45, p. 85-112, 2001.

ARENDRT, H. **The Jews as pariah**: jewish identity and politics in the modern age. FELDMAN, R. H. (Ed.). New York: Groove Press, 1978.

_____. **As origens do totalitarismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

AYERS-NACHAMKIN, B. et al. Sex and ethnic differences in the use of power. **Journal of Applied Psychology**, v. 67, n. 4, p. 464-471, 1982.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade e Holocausto**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BANDEIRA, L. Três décadas de resistência feminista contra o sexismo e a violência feminina o Brasil: 1976 a 2006. **Sociedade e Estado**, v. 24, n. 2, p. 401-438, 2009.

BANERJEE, A.; SHARMA, B. Gender differences in perception of workplace sexual harassment among future professionals. **Industrial Psychiatry Journal**, v. 20, n. 1, p. 21-24, 2011.

BARAK, A.; PITTERMAN, Y.; YITZHAKI, R. An empirical test of the role of power differential in originating sexual harassment. **Basic and Applied Social Psychology**, v. 17, n. 4, p. 479-517, 1995.

BARGH, J.; et al. Attractiveness of the underling: an automatic power→ sex association and its consequences for sexual harassment and aggression. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 68, n. 5, p. 768-781, 1995.

BARROS, A. M. O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado. **Revista LTr**, v. 62, n. 11. p. 1464-1476, 1998.

BARROS, V. A.; SILVA, L. R. A pesquisa em história de vida. In: GOULART, I. B. (Org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 134-158.

_____.; OLIVEIRA, M. Q.; NEVES, C. V. Dimensões psicopolíticas da prostituição: a relação prostituição e trabalho. In: CUNHA, D. M.; LAUDARES, J. B. (Orgs.). **Trabalho: diálogos multidisciplinares**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009. p. 76-97.

_____.; LOPES, F. R. Considerações sobre a pesquisa em história de vida. In: SOUZA, E. M. (Org.). **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória: Edufes, 2014. p. 41-64.

BASSETTE, F. O caso do bancário indenizado por assédio sexual de sua gerente. **Revista Veja**. 2018. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/o-caso-do-bancario-indenizado-por-assedio-sexual-de-sua-gerente/>>. Acesso em 16.jan.2018.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BEDONE, A. J.; FAÚNDES, A. Atendimento integral às mulheres vítimas de violência sexual: Centro de Atendimento Integral à Saúde da Mulher, Universidade Estadual de Campinas. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 2, p. 465-469, 2007.

BEINER, T. M. Sexy dressing revisited: does target dress play a part in sexual harassment cases? **Duke Journal of Gender Law & Policy**, v. 14, n. 1, p. 125-152, 2007.

BELL, M. P.; McLAUGHLIN, M. E.; SEQUEIRA, J. M. Discrimination, harassment, and the glass ceiling: women executives as change agents. **Journal of Business Ethics**, v. 37, n. 1, p. 65-76, 2002.

BELLE, F. Executivas: quais as diferenças na diferença. In: CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. v. II. São Paulo: Atlas, 2001. p. 195-231.

BENSCHOP, Y.; DOOREWAARD, H. Gender subtext revisited. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 31, n. 3, p. 225-235, 2012.

BENSON, K. A. Comments on Crocker's "an analysis of university definitions of sexual harassment". **Signs**, v. 9, n. 3, p. 516-519, 1984.

BERNARDINO, I. M. et al. Violência contra mulheres em diferentes estágios do ciclo de vida no Brasil: um estudo exploratório. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 19, n. 4, p. 740-752, 2016.

BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, n. 4, p. 17-33, 1991.

BINGHAM, C.; GANSLER, L. L. **Class action: the landmark case that changed sexual harassment law**. Nova Iorque: Anchor Books, 2003.

- BITENCOURT, C. R. **Tratado de direito penal**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BLACKSTONE, A.; HOULE, J.; UGGEN, C. “I didn’t recognize it as a bad experience until I was much older”: age, experience, and worker’s perception of sexual harassment. **Sociological Spectrum**, v. 34, p. 314-337, 2014.
- BLAINE, B. **The psychology of diversity**. Mountain View: Mayfield, 2000.
- BLAY, E. A. 8 de março: conquistas e controvérsias. **Estudos Feministas**, v. 9, n. 2, p. 601-607, 2001.
- _____. Violência contra a mulher e políticas públicas. **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, p. 83-98, 2003.
- BLEICHER, J. **Contemporary hermeneutics: hermeneutics as method, philosophy and critique**. Londres: Routledge & Kegan Paul, 1980.
- BOSI, E. **O tempo vivo da memória: ensaios de psicologia geral**. São Paulo: Atelie, 2003.
- BOURDIEU, P.; PASSERON, J. C. **A reprodução: elementos para uma teoria do Sistema de ensino**. 3. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1992.
- _____. **O poder simbólico**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.
- _____. **A dominação masculina**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- BRANDÃO, A. G.; HORTA, B. L.; TOMASI, E. Sintomas de distúrbios osteomusculares em bancários de Pelotas e região: prevalência de fatores associados. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 8, n. 3, p. 295-305, 2005.
- BRASIL. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios: síntese de indicadores 2015**. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento, 2016.
- BRICEÑO-LEÓN, R. Quatro modelos de integração de técnicas qualitativas e quantitativas de investigação nas ciências sociais. In: GOLDENBERG, P.; MARSIGLIA, R.M.G; GOMES, M.H.A. (Orgs.). **O Clássico e o Novo: tendências, objetos e abordagens em ciências sociais e saúde**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003. p. 157-183.
- BRINKMANN, S. **Qualitative interviewing: understanding qualitative research**. Nova Iorque: Oxford University Press, 2013.
- BRONNER, G. B.; PERETZ, C.; EHRENFELD, M. Sexual harassment of nurses and nursing students. **Journal of Advanced Nursing**, v. 42, n. 6, p. 637-644, 2003.
- BROOKS, L.; PEROT, A. R. Reporting sexual harassment: exploring a predictive model. **Psychology of Women Quarterly**, v. 15, p. 31-47, 1991.
- BROWN, J. M. Aspects of discriminatory treatment of women police officers serving in forces in England and Wales. **British Journal of Criminology**, v. 38, n. 2, p. 265-282, 1998.

BROWNE, K. R. An evolutionary perspective on sexual harassment: Seeking roots in biology rather than ideology. **Journal of Contemporary Legal Issues**, v. 8, n. 5, p. 5–77, 1997.

_____. An evolutionary account of women's workplace status. **Managerial and Decision Economics**, v. 19, n. 7-8, p. 427-440, 1998.

BROWNMILLER, S. **Against our will: men, women and rape**. Nova Iorque: Ballantine Books, 1993.

BRUSCHINI, C. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985/95). In: ROCHA, M. I. B. (Org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: ABEP, NEPO/Unicamp; São Paulo: 34, 2000. p. 13-58.

_____.; PUPPIN, A. B. Trabalho das mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.

BUDDEN, L. M. et al. Australian nursing student's experience of bullying and/or harassment during clinical placement. **Collegian**, v. 24, n. 2, p. 125-133, 2017.

BUENO, J. M.; DOMINGUES, C. R.; BUENO, G. Feminilidade na gestão: sensibilidade e sensualidade na percepção de mulheres gerentes em uma instituição financeira. **Revista Alcance**, v. 23, n. 2, p. 142-155, 2016.

BURGESS, D.; BORGIDA, E. Refining sex-role spillover theory: The role of gender subtypes and harasser attributions. **Social Cognition**, v. 15, n. 4, p. 291–311, 1997.

_____.; _____. Sexual Harassment: An experimental test of sex-role spillover theory. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 23, n. 1, p. 63-75, 1997.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational life**. Elements of the sociology of corporate life. Vermont: Ashgate, 1979.

BYERS, E. S.; GILES, B. L.; PRICE, D. L. Definiteness and effectiveness of women's responses to unwanted sexual advances: a laboratory investigation. **Basic and Applied Social Psychology**, v. 8, n. 4, p. 321-338, 1987.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.); CALDAS, M.; FACHIN, R.; FISCHER, T. (Orgs. ed. bras.). **Handbook de estudos organizacionais**. v. 1. São Paulo: Atlas, 1999. cap. 10.

CAPPELLE, M. C. A. et al. A produção científica sobre gênero nas organizações: uma meta-análise. **Revista Eletrônica de Administração – REAd**, v. 13, n. 3, p. 502-528, 2007.

CARDOSO, I. C. B.; VIEIRA, V. O discurso de títulos de notícias sobre violência sexual: a mídia on-line e a culpabilização da vítima de estupro. **Eid&a – Revista Eletrônica de Estudos Integrados em Discurso e Argumentação**, n. 7, p. 69-85, 2014.

CARLUCCI, M. E.; GOLOM, F. D. Juror perceptions of female-female sexual harassment: do sexual orientation and type of harassment matter? **Journal of Aggression, Conflict and Peace Research**, v. 8, n. 4, p. 238-246, 2016.

CARMONA, M. M. R. Retratos multimodales de la masculinidade y el machismo: reivindicación em las viñetas humorísticas. **Prisma Social – Revista de Investigación Social**, n. 13, p. 737-789, 2014/2015.

CARRIERI, A. P.; AGUIAR, A. R. C.; DINIZ, A. P. R. Reflexões sobre o indivíduo desejanter e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 1, p. 165-180, 2013.

_____; _____. O pecado da gula: o capital e a (di)gestão do indivíduo. In: SARAIVA, L. A. S.; ENOQUE, A. G.; CARRIERI, A. P. **Sete pecados capitais nas organizações**. Salvador: Edufba, 2014. p. 161-178.

CARTENSEN, G. **Sexual harassment reconsidered: the forgotten grey zone**. Nora – Nordic Journal of Feminist and Gender Research, v. 24, n. 4, p. 267-280, 2016.

CASTORIADIS, C. **A instituição imaginária da sociedade**. 5 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CERQUEIRA, D.; COELHO, D. S. C. **Estupro no Brasil: uma radiografia segundo os dados da Saúde (versão preliminar)** (Nota Técnica nº 11). Brasília: Ipea, 2014. Disponível em <1>. Consulta em 3.abr.2017.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica: para uso dos estudantes universitários**. 2. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1978.

CHAN, K. L. Sexual violence against women and children in chinese societies. **Trauma, Violence & Abuse**, v. 10, n. 1, p. 69-85, 2009.

CHAPPELL, S. F.; BOWES-SPERRY, L. Improving organizational responses to sexual harassment using giving voice to values approach. **Organizational Management Journal**, v. 12, n. 4, p. 236-248, 2015.

CLARKE, H. M.; FORD, D. P.; SULSKY, L. M. Moderating effects of harasser status and target gender on the relationship between unwanted sexual attention and overall job satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, v. 46, n. 12, p. 701-717, 2016.

CLEVELAND, J. N.; KERST, M. E. Sexual harassment and perceptions of power: An under-articulated relationship. **Journal of Vocational Behavior**, v. 42, n. 1, p. 49–67. 1993.

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.

COGIN, A.; FISH, A. Managing sexual harassment more strategically: an analysis of environmental causes. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v. 45, n. 3, p. 333-352, 2007.

COLOMBY, R. K. **Antes e depois do diagnóstico**: o trabalho na história de pessoas que vivem com HIV. 2016. 205 p. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul.

_____. et al. A pesquisa em história de vida nos estudos organizacionais: um estudo bibliométrico. **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 3, n. 8, p. 821-856, 2016.

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.

CORRÊA, S; ÁVILA, M. B. Direitos sexuais e reprodutivos: pauta global e percurso brasileiro. In: BERQUÓ, E. (Org.). **Sexo e vida**: panorama da saúde reprodutiva no Brasil. Campinas: Editora da Unicamp, 2003.

_____; PARKER, R. Sexuality, human rights, and demographic thinking: connections and disjunctions in a changing world. **Sexuality Research & Social Policy**, v. 1, n. 1, p. 15-38, 2004.

COSTA, S. G. **O assédio sexual nos locais de trabalho**: problema e possíveis soluções a partir de estudos de casos. 1994, 149 p. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

CROSBIE, T.; SASS, J. Governance by scandal? Eradicating sexual assault in the US military. **Politics**, v. 37, n. 2, p. 117-133, 2017.

CUÉLLAR, I.; ARNOLD, B.; GONZÁLEZ, G. Cognitive referents of acculturation: assessment of cultural constructs in mexican americans. **Journal of Community Psychology**, v. 23, n. 4, p. 339-356, 1995.

CURADO, J. C.; MENEGON, V. S. M. Gênero e os sentidos do trabalho social. **Psicologia & Sociedade**, v. 21, n. 3, p. 431-441, 2009.

DaMATTA, R. **A casa & a rua**: espaço, cidadania, mulher e morte no Brasil. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

DANTAS-BERGER, S. M. **Violência sexual contra mulheres**: entre a (in)visibilidade e a banalização. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde/Fiocruz, 2003.

DEBERT, G. G.; OLIVEIRA, M. B. Os modelos conciliatórios de solução de conflitos e a “violência doméstica”. **Cadernos Pagu**, v. 29, p. 305-337, 2007.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2003.

_____. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz / Brasília: Paralelo 15, 2004.

_____.; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Paralelo 15: 2010.

De JUDICIBUS, M.; McCABE, M. P. Blaming the target of sexual harassment: Impact of gender role, sexist attitudes, and work role. **Sex Roles**, v. 44, n. 7-8, p. 401-417, 2001.

DEKKER, I.; BARLING, J. Personal and organizational predictors of workplace sexual harassment of women by men. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 3, n. 1, p. 7-18, 1998.

DEL PRIORE, M.; PINSKY, C. B. **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2006.

DENISSEN, A. M. Crossing the line: how women in the building trades interpret and respond to sexual conduct at work. **Journal of Contemporary Ethnography**, v. 39, n. 3, p. 297-327, 2010.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Introduction. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Eds.). **Strategies of qualitative inquiry**. Thousand Oaks: Sage, 2008.

DEMO, P. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2013.

DENZIN, N. K. **The research act**. Nova Jérsei: Prentice Hall, 1989.

DeSOUZA, E. R.; PRYOR, J. B.; HUTZ, C. S. Reactions to sexual harassment charges between North Americans and Brazilians. **Sex Roles**, v. 39, n. 11-12, p. 913-928, 1998.

_____.; CERQUEIRA, E. **From the kitchen to the bedroom**. *Journal of Interpersonal Violence*, v. 24, n. 8, p. 1264-1284, 2009.

_____. Frequency rates and correlates of contrapower harassment in higher education. **Journal of Interpersonal Violence**, v. 26, n. 1, p. 158-188, 2011.

DIAS, I. Violência contra mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 57, p. 11-23, 2008.

DIEESE. Pesquisa de emprego bancário. Ano 3, n. 8, fevereiro de 2011. 2011. **Dieese**. Disponível em <https://www.dieese.org.br/pesquisaempregobancario/2011/empregoBancarioMarco2011.pdf>. Acesso em 28.ago.2017.

_____. Desigualdade de gênero nos bancos. Novembro de 2013. 2013. Disponível em <http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/pesquisa-integra-dieese.pdf>. **Dieese**. Acesso em 28.ago.2017.

_____. Saldo de empregos no setor bancário janeiro a julho de 2017. **Dieese**. 2017. Disponível em <http://bancariosbh.org.br/wp-content/uploads/2017/08/PEB-janeiro-a-julho-de-2017.pdf>. Acesso em 28.ago.2017.

DIEKMANN, K. A. et al. Double victimization in the workplace: why observers condemn passive victims of sexual harassment.

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.

DIONISI, A. M.; BARLING, J.; DUPRÉ, K. E. Revisiting the comparative outcomes of workplace aggression and sexual harassment. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 17, n. 4, p. 398-408, 2012.

DIXON-MUELLER, R. **Population policy and women's rights**: transforming reproductive choice. Westport: Praeger, 1993.

DOUGHERTY, D. S. Sexual harassment as [dys]functional process: a feminist standpoint analysis. **Journal of Applied Communication Research**, v. 29, n. 4, p. 372-402, 2001.

_____; HODE, M. G. Binary logics and the discursive interpretation of organizational policy: making meaning of sexual harassment policy. **Human Relations**, v. 69, n. 8, p. 1729-1755, 2016.

DRUHAN, B. V. Severe or pervasive: an analysis of who, what, and where matters when determining sexual harassment. **Vandervilt Law Review**, v. 66, n. 1, p. 355-397, 2013.

DUNKLE, K. L. et al. Gender based violence, relationship power, and risk of HIV infection in women attending antenatal clinics in South Africa. **The Lancet**, v. 363, n. 9419, p. 1415-1421, 2004.

EAGLY, A. H.; MLADINIC, A. Gender stereotypes and attitudes toward women and men. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 15, N. 4, p. 543-558, 1989.

EISOLD, B. K. Some present-day asylum seekers in the U.S.: machismo and “women on the run”. **La Camera Blu – Journal of Gender Studies**, n. 14, p. 252-266, 2016.

ELSESSER, K.; PEPLAU, L. A. The glass partition: obstacles to cross-sex friendships at work. **Human Relations**, v. 59, n. 8, p. 1077-1100, 2006.

ENGLANDER, K.; YÁÑEZ, C.; BARNEY, X. Doing science within a culture of machismo and marianismo. **Journal of International Woman's Studies**, v. 13, n. 3, p. 65-85, 2012.

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **Sexual harassment** – fact sheet. Washington: EEOC, 2009. Disponível em: <<https://www1.eeoc.gov/eeoc/publications/loader.cfm?csModule=security/getfile&PageID=102945&redirected=https://www.eeoc.gov/eeoc/publications/>>. Consulta em 12.abr.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.

ESPINOZA, C. B.; CUNNINGHAM, G. B. Observer's reporting of sexual harassment: the influence of harassment type, organizational culture, and political orientation. **Public Organization Review**, v. 10, n. 4, p. 323-337, 2010.

ESPOSITO, K. H.; FONSECA, T. G. Relações de gênero no setor bancário: outras pulsações? **Mulher e Trabalho**, v. 2, p. 129-139, 2002.

ESTRADA, F.; ARCINIEGA, G. M. Positive masculinity among latino men and the direct and indirect effects of well-being. **Journal of Multicultural Counseling and Development**, v. 43, p. 191-205, 2015.

EYRE, L. The discursive framing of sexual harassment in a university community. **Gender and Education**, v. 12, n. 3, p. 293-307, 2000.

FARLEY, L. **Sexual shakedown**: the sexual harassment of women on the job. Nova Iorque: McGraw-Hill, 1978.

FASSIN, E. Sexual events: from Clarence Thomas to Monica Lewinsky. **Differences: A Journal of Feminist Cultural Studies**, v. 13, n. 2, p. 127-158, 2002.

FASTING, K. et al. Sexual harassment in sport towards females in three European countries. **International Review for the Sociology of Sport**, v. 46, n. 1, p. 76-89, 2010.

FAUNDES, A. et al. Violência sexual: procedimentos indicados e seus resultados no atendimento de urgência de mulheres vítimas de estupro. **Revista Brasileira de Ginecologia e Obstetrícia**, v. 28, n. 2, p. 126-135, 2006.

FELKER, R. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERNANDES, F. A família patriarcal e suas funções econômicas. **Revista USP**, v. 29, p. 74-81, 1996.

FERRAND, M. A exclusão das mulheres da prática das ciências: uma manifestação sutil da dominação masculina. **Estudos Feministas**, número especial, p. 358-367, 1994.

FERREIRA, J. B. **Perdi um jeito de sorrir que eu tinha**: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho. Rio de Janeiro: 7Letras, 2009.

FERREIRA, M. C.; SEIDJ, J. Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 2, p. 245-254, 2009.

FIELDEN, S. L. et al. A model of racialized sexual harassment of women in the UK workplace. **Sex Roles**, v. 62, n. 1-2, p. 20-34, 2010.

FINAZZI-SANTOS, M. A. F. **Patologia da solidão**: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho. 2009, 239 p. Mestrado (Mestrado em Administração). Universidade de Brasília, Brasília, DF.

FINERAN, S.; GRUBER, J. E. Youth at work: adolescent employment and sexual harassment. **Child Abuse & Neglect**, v. 33, n. 8, p. 550-559, 2009.

FITZGERALD, L. F. et al. Academic harassment: sex and denial in scholarly work. **Psychology of Women Quarterly**, v. 12, p. 329-340, 1988a.

_____. et al. The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the work place. **Journal of Vocational Behavior**, v. 32, p. 152-175, 1988b.

_____.; HENSON-McINNIS, M. The dimensions of sexual harassment: a structural analysis. **Journal of Vocational Behavior**, v. 35, p. 309-326, 1989.

_____. 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.

_____.; et al. Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: a test of an integrated model. **Journal of Applied Psychology**, v. 82, n. 4, p. 578-589, 1997.

_____.; 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.

FONSECA, T. M. A dominação masculina. Formas (in)sustentáveis de ser homem e mulher. **Revista Estudos Feministas**, v. 7, n. 1-2, p. 206-213, 1999.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade I**. A vontade de saber. Rio de Janeiro: Edições Graal 1987.

FRADER, L. L. Labor history after the gender turn: transatlantic cross currents and research agendas. **International Labor and Working-Class History**, n. 63, p. 21-31, 2003.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

FREIRAS, C. B. D. Os comitês de ética em pesquisa: evolução e regulamentação. **Revista Bioética**, v. 6, p. 2, p. 1-6, 1998.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

_____.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FRENCH, M. **A guerra contra as mulheres**. São Paulo: Best Seller, 1992.

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.

_____. **Ordem e Progresso**: processo de desintegração das sociedades patriarcal e semipatriarcal no Brasil sob o regime do trabalho livre: aspectos de quase meio século de transição de trabalho escravo para trabalho livre; e da Monarquia para a República (Introdução à História da Sociedade Patriarcal no Brasil – 3). 2. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1962. 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.

FUCHSEL, C. L. M.; MURPHY, S. B.; DUFRESNE, R. Domestic violence, culture and relationship dynamics among immigrant mexican women. **Affilia: Journal of Women and Social Work**, v. 27, n. 3, p. 263-274, 2012.

FULLER, B. et al. Exploring touch as a positive workplace behaviour. **Human Relations**, v. 64, n. 2, p. 231-256, 2011.

FULLER, N. Rethinking the latin-american male chauvinism. **MCS – Masculinity and Social Change**, v. 1, n. 2, p. 114-133, 2012.

FURLANI, J. **Mitos e tabus da sexualidade humana**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2003.

GALANDI, G. The hispanic family and male-female relationships: an overview. **Journal of Transcultural Nursing**, v. 14, n. 3, p. 180-185, 2003.

GALD, S.; MAASS, A.; CADINU, M. Objectifying media: their effect on gender role norms and sexual harassment of women. **Psychology of Women Quarterly**, v. 38, n. 3, p. 398-413, 2014.

GALESIC, M.; TOURANGEAU, R. What is sexual harassment? It depends on who asks! Framing effects on survey responses. **Applied Cognitive Psychology**, v. 21, p. 189-202, 2007.

GALVANE, F. A. S.; SALVARO, G. I. J.; MORAES, A. Z. Mulheres em cargos profissionais de chefia: o paradoxo da igualdade. **Fructal: Revista de Psicologia**, v. 27, n. 3, p. 301-309, 2015.

GARCIA, A.; SOUZA, E. M. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos o setor bancário. **Revista de Administração Pública**, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, 2010.

GARCÍA, V. V.; ARELLANO, M. E. C. Gossip, sexuality and hegemonic masculinity at the Universidad Autónoma Chapingo, Mexico. **Resources for Feminist Research**, v. 34, n. 1/2, p. 165-179, 2012.

GARTNER, R. E.; STERZING, P. R. Gender microaggressions as a gateway to sexual harassment and sexual assault: expanding the conceptualization of youth sexual violence. **Affilia**, v. 31, n. 4, p. 491-503, 2016.

GAULEJAC, V. Historias de vida y sociologia clínica. [Revista] **Temas Sociales. Boletín del Programa de Pobreza y Políticas Sociales de SUR**, v. 23, p. 1-8, 1999. Disponível em: <<http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2015/05/Gaulejac-Historias-de-vida-y-sociologia-clinica.-1999.-pdf.pdf>>. Acesso em 16.jan.2018.

_____. Psicossociologia e sociologia clínica. In: ARAÚJO, J. N. G.; CARRETEIRO, T. C. (Orgs.). **Cenários sociais e abordagem clínica**. São Paulo: Escuta / Belo Horizonte: Fumec, 2001. p. 35-47.

_____. O sujeito face à sua história: a démarche “romance familiar e trajetória social”. In: TAKEUTI, N. M.; NIEWIADOMSKI, C. (Orgs.). **Reinvenções do sujeito social: teorias e práticas biográficas**. Porto Alegre: Sulina, 2009. p. 61-73.

GELFAND, M. J.; FITZGERALD, L. F.; DRASGOW, F. The structure of sexual harassment: a confirmatory analysis across cultures and settings. **Journal of Vocational Behavior**, v. 47, n. 2, p. 164-177, 1995.

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

GILL, R.; FEBBRARO, A. R. Experiences and perceptions of sexual harassment in the canadian forces combat arms. **Violence Against Women**, v. 19, n. 2, p. 269-287, 2013.

GLOMB, T. M. et al. Ambient sexual harassment: na integrated model of antecedentes and consequences. **Organizational Behavior and Human Decision Process**, v. 71, n. 3, p. 309-328, 1997.

GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. Introdução: pesquisa qualitativa e o debate sobre a propriedade de pesquisar. In: _____.; _____.; _____. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 1-11.

GODOY, A. S. Fundamentos da pesquisa qualitativa. In: TAKAHASHI, A. R. W. (Org.). **Pesquisa qualitativa em administração: fundamentos, métodos e usos no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2013. p. 33-50.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988.

GOICOLEA, I. et al. Condemning violence without rejecting sexism? Exploring how young men understand intimate partner violence in Ecuador. **Global Health Action**, v. 5, p. 1-12, 2012.

_____.; COE, A.; OHMAN, A. Easy to oppose, difficult to propose: young activist men's framing of alternative masculinities under the hegemony of machismo in Ecuador. **Young**, v. 22, n. 4, p. 399-419, 2014.

GOLDANI, A. M. As famílias brasileiras: mudanças e perspectivas. **Cadernos de Pesquisa – Fundação Carlos Chagas**, n. 91, p. 7-22, 1994.

GONÇALVES, V. C. **Assédio sexual**: a (in)compatibilidade entre a tutela penal e a efetiva proteção da dignidade sexual da mulher. 2004. 141 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Criminais). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul.

GOOD, L.; COOPER, R. “But it’s your job to be friendly”: employees coping with and contesting sexual harassment from customers in the service sector. **Gender, Work and Organization**, v. 23, n. 5, p. 447-469, 2016.

GRIECO, A. Scope and nature of sexual harassment in nursing. **Journal of Sex Research**, v. 23, n. 2, p. 261-266, 1987.

GRIFFIN-SHELLEY, E. Sexual harassment: one organization's response. **Journal of Counseling and Development**, v. 64, p. 72-73, 1985.

GROSSI, P. K. et al. Desenvolvimento e igualdade de gênero: avanços e desafios no enfrentamento da violência contra a mulher. **Temporalis**, v. 12, n. 23, p. 153-169, 2012.

GRUBER, J. E.; BJORN, L. Women's responses to sexual harassment: An analysis of sociocultural, organizational and personal resource models. **Social Science Quarterly**, v. 67, n. 4, p. 814-826, 1986.

_____. A typology of personal and environmental sexual harassment: Research and policy implications for the 1990s. **Sex Roles**, v. 26, n. 11-12, p. 447-464, 1992.

_____. The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment. **Gender & Society**, v. 12, n. 3, p. 301-320, 1998.

GUARDO, R. P.; SUMAZA, C. R. Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, v. 31, n. 1, p. 195-219, 2013.

GUBLIUM, J. F.; HOLSTEIN, J. A. Analysing interpretive practice. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Eds.). **Handbook of qualitative research**. Londres: Sage, 2000. p. 487-508.

GUTEK, B. A. et al. Sexuality and the workplace. **Basic and Applied Social Psychology**, v. 1, n. 3, p. 255-265, 1980.

_____.; MORASCH, B. Sex ratios, sex-role spillover and sexual harassment of women at work. **Journal of Social Issues**, v. 38, n. 4, p. 55–74, 1982.

_____. **Sex and workplace: impact of sexual behavior and harassment on women, men and organizations**. São Francisco: Jossey-Bass, 1985.

_____.; 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.

_____.; KOSS, M. P. Changed women and changed organizations: consequences of and coping with sexual harassment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 42, p. 28-48, 1993.

GUTMANN, M. O machismo. **Antropolítica**, n. 34, p. 95-120, 2013.

HEMMASI, M.; GRAF, L. A.; RUSS, G. S. Gender-related jokes in workplace: sexual humor or sexual harassment? **Journal of Applied Social Psychology**, v. 24, n. 12, p. 1114-1128, 1994.

HENKEN, J. W. Hostile environments claims of sexual harassment: the continuing expansion of sexual harassment law. **Sexuality and the Law Commons**, v. 34, n. 6, p. 1243-1264, 1989.

HENNEKAM, S.; BENNETT, D. Sexual harassment in the creative industries: tolerance, culture and the need for change. **Gender, Work & Organization**, v. 24, n. 4, p. 417-434, 2017.

HERNÁNDEZ, S. F.; PITA, I. H.; JUAN, T. F. Masculinities in Cuba: description and analysis of a case study from a gender perspective. **Masculinities and Social Change**, v. 3, n. 3, p. 220-247, 2014.

HERSCHCOVIS, M. S.; BARLING, J. Comparing victim attributions and outcomes for workplace aggression and sexual harassment. **Journal of Applied Psychology**, v. 95, n. 5, p. 874-888, 2010.

HIBINO, Y. et al. Exploring factors associated with the incidence of sexual harassment of hospital nurses by patients. **Journal of Nursing Scholarship**, v. 41, n. 2, p. 124-131, 2009.

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.

HIRAI, M.; WINKEL, M. H.; POPAN, J. R. The role of machismo in prejudice towards lesbian and gay men: personality traits as moderators. **Personality and Individual Differences**, v. 70, p. 105-110, 2014.

HIRATA, H.; MARUANI, M. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.

_____.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

_____. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, v. 11, n. 21, p. 24-41, 2009.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 11 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

HIRSCHMAN, E. Humanistic inquiry in marketing research: philosophy, method, and criteria. **Journal of Marketing Research**, v. 23, n. 3, p. 236-249, 1986.

HOLLAND, K. J.; CORTINA, L. M. When sexism and feminism collide: the sexual harassment of feminist working women. **Psychology of Women Quarterly**, v. 37, n. 2, p. 192-208, 2013.

_____.; et al. Sexual harassment against men: examining the roles of feminist activism, sexuality, and organizational context. **Psychology of Men & Masculinity**, v. 17, n. 1, p. 17-29, 2016.

HORCAJO, M. M.; PUJOL, A. J. El acoso sexual en el deporte: el caso de las estudiantes-deportistas del grado de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de Cataluña. **Apunts. Educación Física y Deportes**, n. 115, p. 72-81, 2014.

HOULE, J. N. et al. The impact of sexual harassment on depressive symptoms during the early occupational career. **Society and Mental Health**, v. 1, n. 2, p. 89-105, 2011.

HOWARD, L. G. **The sexual harassment handbook**: everything you need to know before someone calls a lawyer. Franklin Lakes: Career Press, 2007.

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

INESON, E. M.; YAP, M. H. T.; WHITING, G. Sexual discrimination and harassment in the hospitality industry. **International Journal of Hospitality Management**, v. 35, p. 1-9, 2013.

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

JIANG, K. et al. Retaining employees through anti-sexual harassment practices: exploring the mediating role of psychological distress and employee engagement. **Human Resource Management**, v. 54, n. 1, p. 1-21, 2015.

JINKINGS, N. **O mister de fazer dinheiro** – automatização e subjetividade no trabalho bancário. São Paulo: Boitempo, 1995.

JOHN, K. S.; RIGGS, E.; MOGK, D. Sexual harassment in the sciences: a call to geoscience faculty and researchers to respond. **Journal of Geoscience Education**, v. 64, n. 4, p. 255-257, 2016.

JUDICIBUS, M.; McCABE, M. P. Blaming the target of sexual harassment: Impact of gender role, sexist attitudes, and work role. **Sex Roles**, v. 44, n. 7-8, p. 401-417, 2001.

KABAT-FARR, D.; CORTINA, L. M. Sex-based harassment in employment: new insights into gender and context. **Law and Human Behavior**, v. 38, n. 1, p. 58-72, 2013.

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

KANTOR, G. K.; JASINSKI, J. L.; ALDARONDO, E. Sociocultural status and incidence of marital violence in hispanic families. **Violence and Victims**, v. 9, n. 3, p. 207-222, 1994.

KARAWEJCSYK, M. *As filhas de Eva querem votar*. Dos primórdios da questão à conquista do sufrágio feminino no Brasil (c. 1850-1932). 398 p. Tese (Doutorado em História). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

KAY, H. W.; WEST, M. S. **Sex-based discrimination**: text, case and materials. Saint Paul: West Group, 2002.

KENSBOCK, S. et al. Sexual harassment of women working as room attendants within 5-stars hotels. **Gender, Work and Organization**, v. 22, n. 1, p. 36-50, 2015.

KEYTON, J.; RHODES, S. C. Organizational sexual harassment: translating research into application. **Journal of Applied Communication Research**, v. 27, n. 2, p. 158-173, 1999.

_____; MENZIE, K. Sexually harassing messages: decoding workplace conversation. **Communication Studies**, v. 58, n. 1, p. 87-103, 2007.

KIND, L. et al. Subnotificação e (in)visibilidade da violência contra mulheres na atenção primária à saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 29, n. 9, p. 1805-1815, 2013.

KIRKPATRICK, C.; KANIN, E. Male sex aggression on a university campus. **American Sociological Review**, v. 22, n. 1, p. 52-58, 1957.

KLEPPE, B.; RØYSENG, S. Sexual harassment in the norwegian theatre world. **The Journal of Arts Management, Law, and Society**, v. 46, n. 5, p. 282-296, 2016.

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.

LAFONTAINE, E.; TREDEAU, L. The frequency, sources, and correlates of sexual harassment among women in traditional male occupations. **Sex Roles**, v. 7/8, p. 433-442, 1986.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **A metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LAMBRONICI, L. M.; FEGADOLI, D.; CORREA, M. E. C. Significado da violência sexual na manifestação da corporeidade: um estudo fenomenológico. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 44, n. 2, p. 401-406, 2010.

_____. Processo de resiliência nas mulheres vítimas de violência doméstica: um olhar fenomenológico. **Texto & Contexto – Enfermagem**, v. 21, n. 3, p. 625-632, 2012.

LARANJEIRA, S. M. G. Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. **Educação e Sociedade**, v. 18, n. 61, p. 110-138, 1997.

LaROCCA, M. A.; KROMREY, J. D. The perception of sexual harassment in higher education: impact of gender and attractiveness. **Sex Roles**, v. 40, n. 11/12, p. 921-940, 1999.

LARSEN, S. E.; FITZGERALD, L. F. PTSD symptoms and sexual harassment: the role of attributions and perceived control. **Journal of Interpersonal Violence**, v. 26, n. 13, p. 2555-2567, 2011.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual da metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Editora UFMG, 1999

LEAL, J. S. A mulher e o sistema penal: de vítima à infratora e a manutenção da condição de subalternidade. **Revista de Estudos Jurídicos Unesp**, v. 18, n. 27, p. 1-19, 2014.

LEITE, C. L. P. **Mulheres: muito além do teto de vidro**. São Paulo: Atlas, 1994.

LEITES, G. T.; MENEGHEL, S. N.; HIRAKATA, V. N. Homicídios femininos no Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 17, n. 3, p. 642-653, 2014.

LEMOS, C. T. Vida e medo: concepções de corpo e sexualidade na tradição judaico-cristã. **Horizonte**, v. 9, n. 21, p. 284-305, 2011.

LENGNICK-HALL, M. L. Sexual harassment research: a methodological critique. **Personnel Psychology**, v. 48, n. 4, p. 841-864, 1995.

LESKINEN, E. A.; CORTINA, L. M.; KABAT, D. B. Gender harassment: broadening our understanding of sex-based harassment at work. **Law and Human Behavior**, v. 35, n. 1, p. 25-39, 2011.

_____.; _____. Dimensions of disrespect: mapping and measuring gender harassment in organizations. **Psychology of Women Quarterly**, v. 38, n. 1, p. 107-123, 2014.

LÉVY, A. **Ciências clínicas e organizações sociais**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

LEWINSOHN, R. **História da vida sexual**. Rio de Janeiro: Vecchi, 1960.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.

LIM, S.; CORTINA, L. M. Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment. **Journal of Applied Psychology**, v. 90, n. 3, p. 483-496, 2005.

LIMA, C. Q. B. et al. Assédio moral e violência no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 39, n. 129, p. 101-110, 2014.

LIMA, L. O. et al. As mulheres e o setor bancários: relações de dominação em novos e velhos contextos. **Revista Habitus: Revista Eletrônica dos Alunos de Graduação em Ciências Sociais – IFCS/UFRJ**, v. 8, n. 1, p. 112-124, 2010.

LINCOLN, Y.; GUBA, E. Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Eds.). **The handbook of qualitative research**. 2. ed. Londres: Sage, 2000. p. 163-188.

LIPS, H. M. **Women, men, and power**. Mountain View: Mayfield Publishing Co., 1991.

LOCKWOOD, G.; ROSENTHAL, P.; BUDJNAOVCANIN, A. A quantitative and qualitative analysis of sexual harassment claims 1995-2005. **Industrial Relations Journal**, v. 42, n. 1, p. 86-103, 2011.

LOMBARDI, M. R. Engenheira & gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v. 2, n. 3, p. 63-86, 2006.

LONSWAY, K. A.; PAYNICH, R.; HALL, J. N. Sexual harassment in law enforcement: incidence, impact, and perception. **Police Quarterly**, v. 16, n. 2, p. 177-210, 2013.

LOPES, F. T. **Entre o prazer e o sofrimento: histórias de vida, drogas e trabalho**. 2013. 192p. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.

LUBIT, R. O impacto dos gestores narcisistas nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 3, p. 66-77, 2002.

LUCERO, M. A.; ALLEN, R. E.; MIDDLETON, K. L. Sexual harassers: behaviors, motives, and change over time. **Sex Roles**, v. 55, n. 5, p. 331-343, 2006.

LUI, L. Sexual harassment of women in China: the role of liberal sexual attitudes. **Social Transformations in Chinese Societies**, v. 12, n. 2, p. 181-196, 2016.

MAC-ALLISTER DA SILVA, M. A. Uma aventura de luxúria. In: SARAIVA, L. A. S.; ENOQUE, A. G.; CARRIERI, A. P. **Sete pecados capitais nas organizações**. Salvador: Edufba, 2014. p. 179-224.

MACHADO, C. L. et al. Gravidez após violência sexual: vivências de mulheres em busca da interrupção legal. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 31, n. 2, p. 345-353, 2015.

MACIEL, R. H. et al. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, n. 2, p. 117-127, 2007.

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.

MAINIERO, L. A.; JONES, K. J. Sexual harassment versus workplace romance: social media spillover and textual harassment in the workplace. **The Academy of Management Perspectives**, v. 27, n. 3, p. 187-203, 2013.

MALHOTA, S.; SRIVASTAVA, A. Sexual harassment at the workplace: how organizations can pro-actively reduce its incidence. **Human Resource Management International Digest**, v. 24, n. 7, p. 1-3, 2016.

MANDARINO, P. **A mulher no Banco do Brasil**: conquista de espaços e novos desafios. Brasília: Banco do Brasil/Departamento de Formação do Pessoal, 1988.

MANZINI, E. J. A entrevista na pesquisa social. **Didática**, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MARGARITES, A. F.; MENEGHEL, S. N.; CECCON, R. F. Femicídios na cidade de Porto Alegre: quantos são? Quem são? **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 20, n. 2, p. 225-236, 2017.

MARTIN, S. L. et al. Sexual behaviors and reproductive health outcomes: associations with wife abuse in India. **Journal of the American Medical Association – JAMA**, v. 282, n. 20, p. 1967-1972, 1999.

MARTINS, S. R. Subjetividade e adoecimento por Dorts nos trabalhadores de um banco público em Santa Catarina. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, métodos e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. cap. 6.

MATTOS, P. L. C. N. “Os resultados de minha pesquisa qualitativa não podem ser generalizados”: pondo os pingos nos is dessa ressalva. In: **30. Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – Enanpad**, 2006, Salvador, Bahia.

MÁXIMO, T. A. C. O; SILVA, A. J.; ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. C. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de gerentes de banco. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 34, n. 1, p. 96-111, 2014.

MAYO, Q.; RESNICK, R. P. The impact of machismo on hispanic women. **Affilia: Journal of Women and Social Work**, v. 11, n. 3, p. 257-277, 1996.

MAYO, Y. Machismo, fatherhood and the latino family. **Journal of Multicultural Social Work**, v. 5, n. 1-2, p. 49-61, 1997.

MAYPOLE, D. E.; SKAINE, R. Sexual harassment in the workplace. **Social Work**, v. 28, n. 5, p. 385-390, 1983.

_____. Sexual harassment of social workers at work: injustice within? **Social Work**, v. 31, n. 1, p. 29-34, 1986.

McDONALD, P. Workplace sexual harassment 30 years on: a review of the literature. **International Journal of Management Reviews**, v. 14, n. 1, p. 1-17, 2012.

_____.; 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.

_____.; _____.; _____. Action or inaction: bystander intervention in workplace sexual harassment. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 27, n. 5, p. 548-566, 2016.

_____.; _____. Workplace sexual harassment at the margins. **Work, Employment and Society**, v. 30, n. 1, p. 118-134, 2016.

McLAUGHLIN, H.; UGGEN, C.; BLACKSTONE, A. Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. **American Sociological Review**, v. 77, n. 4, p. 625-647, 2102.

_____.; _____.; _____. The economic and career effects of sexual harassment on working women. **Gender & Society**, v. 31, n. 3, p. 333-358, 2017.

MEDEIROS, C. R. O Crimes corporativos e estudos organizacionais: uma aproximação possível e necessária. **Revista de Administração de Empresas**, v. 55, n. 2, p. 202-208, 2015.

MELHUUS, M. Power, value and the ambiguous meaning of gender. In: MELHUUS, M.; STOLEN, K. A. (Eds.). **Machos, mistress, madonas: contesting the power of Latin American gender imagery**. Londres: Verso, 1996. p. 230-259.

MENDES, A. M. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicologia do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 49-62.

MENDES, A. M. (Org.). **Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010.

MENDÉZ, L. B. Las microviolencias y sus efectos: claves para su detección. **Revista Argentina de Clínica Psicológica**, v. VIII, p. 221-233, 1999.

MENDONÇA, J. M. B. et al. Comportamentos abusivos no ambiente de trabalho: ponderações teóricas. In: **IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais – CBEO**, 2016, Porto Alegre, Rio Grande do Sul.

MENEGHEL, S. N.; HIRAKATA, V. N. Femicídios: homicídios femininos no Brasil. **Revista de Saúde Pública**, v. 45, n. 3, p. 564-574, 2011.

MESQUITA, N. C. A. **Assédio sexual: uma questão pública ou privada? Estudo da aplicabilidade e efetividade da lei nº 10.224/2001 na Região Metropolitana de Recife**. 2005. 130 p. (Mestrado em Ciência Política). Universidade Federal de Recife, Recife, PE.

METNEZER, T. D.; MATIAS, A. B. **O setor bancário brasileiro de 1990 a 2010**. Barueri: Manole, 2015.

MIGUEL, L. F. Carole Pateman e a crítica feminista do contrato. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 32, b. 93, p. 1-17, 2017.

MINAYO, M. C. S. Laços perigosos entre machismo e violência. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, n. 1, p. 23-26, 2005.

MKONO, M. Zimbabwean hospitality students's experiences of sexual harassment in the hotel industry. **International Journal of Hospitality Management**, v. 29, n. 4, p. 729-735, 2010.

MORA, R. 'Dicks are for chicks': latino boys, masculinity, and the abjection of homosexuality. **Gender and Education**, v. 25, n. 3, p. 340-356, 2013.

MORGAN, P. Sexual harassment: violence against women at work. In: RENZETTI, C. M. et al (Orgs.). **Sourcebook on violence against women**. Londres: Sage, 2001. p. 209-211.

MORSE, J. M. "Data were saturated...". **Qualitative Health Research**, v. 25, n. 5, p. 587-588, 2015.

MOSHER, D. L.; TOMPKINS, S. S. Scripting the macho men: hypermasculine socialization and enculturation. **The Journal of Sex Research**, v. 25, n. 1, p. 60-84, 1988.

_____. Macho men, machismo, and sexuality. **Annual Review of Sex Research**, v. 2, n. 1, p. 199-247, 1991.

MOURA, M. A. V.; NETTO, L. A.; SOUZA, M. H. N. Perfil sociodemográfico de mulheres em situação de violência assistidas nas delegacias especializadas. **Escola Anna Nery**, v. 16, n. 3, p. 435-442, 2012.

_____. et al. Mulheres que denunciam violência de gênero em uma Unidade de Polícia Pacificadora. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 15, n. 3, p. 628-637, 2013.

MOYLAN, C. A.; WOOD, L. Sexual harassment in social work field placements: prevalence and characteristics. **Affilia: Journal of Women and Social Work**, v. 31, n. 4, p. 405-417, 2016.

MURARO, R. M. **A mulher no terceiro milênio**: uma história da mulher através dos tempos e suas perspectivas para o futuro. 4. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos: 1997.

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.

NAVAJAS, A. M. **Mulheres e trabalho**: enfrentando o duplo preconceito. 1995. 317 p. Tese (Doutorado em Educação). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.

NAVARRO ABAL, Y.; CLIMENT RODRÍGUEZ, J. A.; RUIZ GARCÍA, M. J. Percepción social de acoso sexual en el trabajo. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, v. 30, n. 2, p. 541-561, 2012.

NAVAZ; M. G.; KOLLER, S. H. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. **Psicologia & Sociedade**, v. 18, n. 1, p. 49-55, 2006.

NEFF, J. A. A confirmatory factor analysis of a measure of “machismo” among anglo, african american, and mexican american male drinkers. **Hispanic Journal of Behavioral Sciences**, v. 23, n. 2, p. 171-188, 2001.

NELSON, A. Women students vs. male teachers: sexual harassment at Yale. **The Nation**, n. 14, p. 7-10, jan.1978.

NIEBUHR, R. E.; BOYLES, W. R. Sexual harassment of military personnel: an examination of power differentials. **International Journal of Intercultural Relations**, v. 15, n. 4, p. 445-457, 1991.

NIELSEN, M. J. D. et al. Sexual harassment in care work – dilemmas and consequences: a qualitative investigation. **International Journal of Nursing Studies**, v. 70, p. 122-130, 2017.

NIGRO, C. **O assédio sexual como fenômeno cultural contemporâneo**: análise comparativa de representações de homem e mulher em filmes, cartilhas e códigos de conduta empresariais. 2008. 372 p. Dissertação (Mestrado em Comunicação e Semiótica). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP.

NOGUEIRA, M. A. **Assédio sexual**: contribuições da psicanálise. 2010. 42 p. (Mestrado em Psicanálise, Saúde e Sociedade). Universidade Veiga de Almeida, Rio de Janeiro, RJ.

NORONHA, M. **Direito penal**. São Paulo: Saraiva, 1990.

NORTH, L. **Behind the mask: women in television news**. Media International Australia, v. 160, n. 1, p. 89-100, 2016.

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.

OLIVEIRA, J. C. O trabalho como meio de ascensão profissional para mulheres bem sucedidas profissionalmente. **Sessões do Imaginário: Cultura, Cibercultura, Tecnologia da Imagem**, ano XVII, n. 28, p. 129-138, 2012.

OLIVIER, M.; PEREZ, C. S.; BEHR, S. C. F. Trabalhadores afastados por transtornos mentais e de comportamento: o retorno ao ambiente de trabalho e suas consequências na vida laboral e pessoal de alguns bancários. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 6, p. 993-1015, 2011.

ORTEGA Y GASSET, J. **Meditações do quixote**. São Paulo: Iberoamericana, 1967.

OSHIKATA, C. T. et al. Características das mulheres violentadas sexualmente e da adesão ao seguimento ambulatorial: tendências observadas ao longo dos anos em um serviço de referência em Campinas, São Paulo, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 27, n. 4, p. 701-713, 2011.

PAES DE PAULA, A. P. Tragtenberg revisitado: as inexoráveis harmonias administrativas e a burocracia flexível. **Revista de Administração Pública**, v. 36, n. 1, p. 127-144, 2002.

_____. et al. A tradição e a autonomia dos estudos organizacionais críticos no Brasil. **Revista de Administração de Empresas**, v. 50, n. 1, p. 10-23, 2010.

_____. Para além dos paradigmas nos estudos organizacionais: o círculo das matrizes epistêmicas. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 14, n. 1, p. 24-46, 2016.

PAIVA, F. J. U. **Aspectos sócio-jurídicos do assédio sexual no local de trabalho**: suas relações com o princípio da dignidade humana. 2006. 207 p. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina.

PAMPLONA FILHO, R. M. V. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2005. 343 p. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, São Paulo.

PARDO, Y. et al. Machismo and marital satisfaction in mexican american couples. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 44, n. 2, p. 299-315, 2013.

PATERMAN, C. **The sexual contract**. Stanford: Stanford University Press, 1988.

PATTON, M. Q. **Qualitative research & evaluation methods**. 3. ed. Thousand Oaks: Sage, 2002.

PELISOLI, C. et al. Violência sexual contra crianças e adolescentes: dados de um serviço de referência. **Temas em Psicologia**, v. 18, n. 1, p. 85-97, 2010.

PERES, A. C. S. Campos de estupro: as mulheres e a guerra na Bósnia. **Cadernos Pagu**, n. 37, p. 117-162, 2011.

PERFETTO, A. F.; BERALDO, K. E. A. Estresse e estresse ocupacional: algumas considerações a partir do foco no trabalho dos bancários. **Revista da Pós-Graduação da Unifiefio**, v. 1, n. 2, p. 19-31, 2007.

PERILLA, J. L.; BAKEMAN, R.; NORRIS, F. H. Cultural and domestic violence: the ecology of abused latinas. **Violence and Victims**, v. 9, n. 4, p. 325-339, 1994.

PERRAULT, M. A diferenciação sexual no trabalho: condições de trabalho ou uma questão de sexo? In: CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. v. II. São Paulo: Atlas, 2001. p. 233-251.

PERROT, M. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2008.

PETCHESKY, R. Sexual rights: investing a concept, mapping na international practice. In: PARKER, R.; BARBOSA, R. M.; AGGLETON, P. (Orgs.). **Framing the sexual subject**: the

politics of gender, sexuality, and power. Berkley: University of California Press, 2000. p. 81-103.

PFEILSTICKER, Z. V. S. **Reestruturação produtiva do Banco do Brasil**: trajetória profissional dos funcionários da área de Recursos Humanos que permanecem na empresa. 2004. 154 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade de Brasília, Brasília, DF.

PINA, A.; GANNON, T. A.; SAUNDERS, B. An overview of the literature on sexual harassment: perpetrator, theory, and treatment issues. **Aggression and Violent Behavior**, v. 14, p. 126-138, 2009.

PIOSIADLO, L. C. M.; FONSECA, R. M. G. S.; GESSNER, R. Subalternidade de gênero: refletindo sobre a vulnerabilidade para a violência doméstica contra a mulher. **Escola Anna Nery**, v. 18, n. 4, p. 728-733, 2014.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 124, p. 43-55, 2005.

POTTS, M.; HAYDEN, T. **Sex and war**: how biology explains warfare and terrorism and offers a path to a safer world. Dallas: BenBella Books, 2008.

POULSTON, J. Metamorphosis in hospitality: a tradition of sexual harassment. **International Journal of Hospitality Management**, v. 27, n. 2, p. 232-240, 2008.

POUPART, J. A entrevista do tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In: _____. et al. (Orgs.). **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 215-253.

POWELL, G. N. Definition of sexual harassment and sexual attention experienced. **The Journal of Psychology**, v. 113, n. 1, p. 113-117, 1983.

POZZEBON, M.; PETRINI, M. C. Critérios para condução e avaliação de pesquisas qualitativas de natureza crítico-interpretativa. In: TAKAHASHI, A. R. W. (Org.). **Pesquisa qualitativa em administração**: fundamentos, métodos e usos no Brasil. São Paulo: Atlas, 2013. p. 51-72.

PRYOR, J. B. Sexual harassment proclivities in men. **Sex Roles**, v. 17, n. 5, p. 269-290, 1987.

_____.; LaVITE, C. M.; STOLLER, L. M. A social psychological analysis of sexual harassment: the personal/situation interaction. **Journal of Vocational Behavior**, v. 42, n. 1, p. 67-83, 1993.

_____.; STOLLER, L. M. Sexual cognition processes in men high in the likelihood to sexually harass. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 20, n. 2, p. 163-169, 1994.

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.

RAFFNSØE, S.; GUDMAND-HØYER, M.; THANING, M. S. Foucault's dispositive: the perspicacity of dispositive analytics in organizational research. **Organization**, v. 23, n. 2, p. 272-298, 2016.

RAM, Y.; TRIBE, J.; BIRAN, A. Sexual harassment: overlooked and under-researched. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 28, n. 10, p. 2110-2131, 2016.

RAMÍREZ, J. C. **Madeiras entreveradas**: violencia, masculinidad y poder. Varones que ejercen violencia contra sus parejas. Zapopan: Universidad de Guadalajara/México, D. F.: Plaza y Valdés, 2005.

RASSI, A. P. Do acontecimento histórico ao acontecimento discursivo: uma análise da "Marcha das vadias". **Revista de História da UEG**, v. 1, n. 1, p. 43-63, 2012.

RICOEUR, P. **Tempo e narrativa**. Tomo 1. A intriga e a narrativa histórica. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

RIESSMAN, C. K. **Narrative analysis**. Qualitative research methods series 30. Newbury Park: Sage, 1993.

ROCHA, S. R. A. **O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda**: sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários. 2003. 120 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília, DF.

RODRIGUES, J. C. **Tabu do corpo**. 7. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2006.

RODRIGUES, L. C. **Metáforas do Brasil**: demissões voluntárias, crises e rupturas no Banco do Brasil. Annablume: São Paulo, 2004.

RODRÍGUEZ, C. L. D.; RODRÍGUEZ, M. A. R.; RAMÍREZ, M. T. G. Escala de machismo sexual (EMS – Sexismo – 12): diseño y análisis de propiedades psicométricas. **SUMMA Psicológica UST**, v. 7, n. 2, p. 35-44, 2010.

ROEHLING, M. V.; HUANG, J. Sexual harassment training effectiveness: an interdisciplinary review and call for research. **Journal of Organizational Behavior**, v. 39, n. 4, p. 134-150, 2018.

ROMITO, P. et al. Disordered eating behaviors and sexual harassment in Italian male and female university students. **Journal of Interpersonal Violence**, p. 1-15, 2016.

_____.; et al. Sexual harassment and menstrual disorders among Italian university women: a cross-sectional observational study. **Scandinavian Journal of Public Health**, v. 45, n. 5, p. 528-535, 2017.

ROSALES, S. Macho nation? Chicano soldiering, sexuality, and Manhood during the vietnam war era. **The Oral History Review**, v. 40, n. 2, p. 299-324, 2013.

ROSPENDA, K. M.; RICHMAN, J. A.; SHANNON, C. A. Prevalence and mental health correlates of harassment and discrimination in the workplace: results from a national study. **Journal of Interpersonal Violence**, v. 24, n. 5, p. 819-843, 2009.

ROSSI, E. Z. **Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT**: análise psicodinâmica. 2008. 265 p. (Doutorado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília, DF.

ROTUNDO, M.; NGUYEN, D.; SACKETT, P. R. A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 5, p. 914-922, 2001.

RUBIA, J. M.; BASURTO, S. R. Machismo, victimización y perpetración em mujeres y hombres mexicanos. **Estudios sobre las Culturas Contemporáneas**, v. XXII, n. 43, p. 37-66, 2016.

RUBIN, G. Thinking sex: notes for a radical theory of the politics of sexuality. In: VANCE, C. S. (Org.). **Pleasure and danger**: exploring female sexuality. Londres: Pandora, 1992. p. 267-293.

RUBIN, H. J.; RUBIN, I. S. **Qualitative interviewing**: the art of hearing data. 3. ed. Thousand Oaks: Sage, 2012.

RUETHER, R. R. Ecofeminismo: mulheres do primeiro e do terceiro mundo. **Estudos Teológicos**, v. 36, n. 2, p. 129-139, 1996.

RUSSELL, B. L.; TRIGG, K. Y. Tolerance of sexual harassment: an examination of gender differences, ambivalent sexism, social dominance, and gender roles. **Sex Roles**, v. 50, n. 7/8, p. 565-572, 2004.

SAAL, F. E.; JOHNSON, C. B.; WEBER, N. Friendly or sexy? It may depends on whom you ask. **Psychology of Women Quarterly**, v. 13, p. 263-276, 1989.

SAFFIOTI, H. I. B. Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. **Cadernos Pagu**, v. 16, p. 115-136, 2001.

_____. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAFRAN, C. What men do to women on the job: a shocking look at sexual harassment. **Redbook**, n. 149, p. 217-223, nov.1976.

SAINT MARTIN, M. Uma inflexível dominação? In: ENCREVÉ, P.; LAGRAVE, R. (Orgs.). **Trabalhar com Pierre Bourdieu**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p. 327-335.

SALAZAR, S. H. La agresividad escolar en adolescentes de Caracas. **Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología**, v. 22, n. 3, p. 489-517, 2013.

SALES, A. P. et al. Tudo muda, mas nada muda!?! O discurso sobre a imagem da mulher nas organizações. In: **XXXVII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD**, 2013, Rio de Janeiro, RJ.

SALIMON, M. I.; SIQUEIRA, M. V. S. Ideologia gerencialista e subjetividade do trabalhador do terceiro setor. **Revista de Administração da USP – RAUSP**, v. 48, n. 4, p. 643-657, 2013.

SANCHEZ, D. et al. Familial ethnic socialization, gender role attitudes, and ethnic identity development in mexican-origin early adolescents. **Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology**, v. 23, n. 3, p. 335-347, 2017.

SAND, T. S. et al. Coaching behavior: any consequences for the prevalence of sexual harassment? **International Journal of Sports Science & Coaching**, v. 6, n. 2, p. 229-241, 2011.

SANT'ANNA, A. R. **O canibalismo amoroso**: o desejo e a interdição em nossa cultura através da poesia. São Paulo: Brasiliense, 1984.

SANTOS, F. A. Irônico desafio. In: COSTA, S. G. (Aut.). **Assédio sexual**: uma versão brasileira. Porto Alegre: Artes e Ofícios: 1995. p. 11-16.

SANTOS, J. A. F. Classe social e desigualdade de gênero no Brasil. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, v. 51, n. 2, p. 353-402, 2008.

SARAIVA, L. A. S. **Mercantilização da cultura e dinâmica simbólica local**: a indústria cultural em Itabira, Minas Gerais. 2009. 333 p. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.

_____.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas – RAE**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SARDENBERG, C. M. B. **A violência simbólica de gênero e a lei “antibaixaria” na Bahia**. Salvador: Observatório de Monitoramento da Lei Maria da Penha/NEIM/UFBA, 2011. Disponível em < <http://www.observe.ufba.br/conteudo/imprimir/exibir/18>>. Consulta em 13.set.2017.

SARTI, C. A.; BARBOSA, R. M.; SUAREZ, M. M. Violência e gênero: vítimas demarcadas. **Pshysis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 16, n. 2, p. 167-183, 2006.

SCARDUZIO, J. A.; GEIST-MARTIN, P. Making sense of fractured identities: male's professor's narratives of sexual harassment. **Communication Monographs**, v. 75, n. 4, p. 369-395, 2008.

_____.; _____. Accounting for victimization: male professor's ideological positioning in stories of sexual harassment. **Management Communication Quarterly**, v. 24, n. 3, p. 419-445, 2010.

SCHIAVO, L. “Como é que é sentir calor?”. A história de Lúcifer que se tornou demônio por causa da mulher. In: **Estudos Bíblicos**, 72. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 73-89.

SCHNEIDER, K. T.; SWAN, S.; FITZGERALD, L. F. Job-related and psuchological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations. **Journal of Applied Psychology**, v. 82, n. 3, p. 401-415, 1997.

SCHRAIBER, L. B.; GOMES, R.; COUTO, M. T. Homens e saúde na pauta da Saúde Coletiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, n. 1, p. 7-17, 2005.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil à análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SEGATO, R. L. **Las estructuras elementales de la violencia**: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Bernal: Universidade Nacional de Quilmes, 2003.

SEGNINI, L. R. P. **Mulheres no trabalho bancário**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998a.

_____. Relações de gênero o trabalho bancário informatizado. **Cadernos Pagu**, v. 10, p. 147-168, 1998b.

_____. Reestruturação nos bancos do Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Educação e Sociedade**, v. 20, n. 67, p. 185-211, 1999.

SETTLES, I. H. et al. Sex differences in outcomes and harasser characteristics associated with frightening sexual harassment appraisals. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 19, n. 2, p. 133-142, 2014.

SHEFFEY, S.; TINDALE, S. Perceptions of sexual harassment in the workplace. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 22, n. 19, p. 1502-1520, 1992.

SILVA, A. P. et al. “Conte-me sua história”: reflexões sobre o método de História de Vida. **Mosaico – Estudos em Psicologia**, v. 1, n. 1, p. 25-35, 2007.

SILVA, J. L.; NAVARRO, V. L. Organização do trabalho e saúde de trabalhadores bancários. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 20, n. 2, p. 1-9, 2012.

SILVA, L. E. L.; OLIVEIRA, M. L. C. Violência contra a mulher: revisão sistemática da produção científica nacional no período de 2009 a 2013. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 11, p. 3523-3532, 2015.

SILVA, L. L.; COELHO, E. B. S.; CAPONI, N. C. Violência silenciosa: violência psicológica como condição da violência física doméstica. **Interface – Comunicação, Saúde, Educação**, v. 11, n. 21, p. 93-103, 2007.

SILVA, L. S.; PINHEIRO, T. M. M.; SAKURAI, E. Reestruturação produtiva, impactos na saúde mental e sofrimento mental: o caso de um banco estatal em Minas Gerais, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 12, p. 2949-2958, 2007.

SILVA, R. A. et al. Enfrentamento da violência infligida pelo parceiro íntimo por mulheres em área urbana da região Nordeste do Brasil. **Revista de Saúde Pública**, v. 46, n. 6, p. 1014-1022, 2013.

SILVERMAN, D. **Interpretação de dados qualitativos: métodos para análise de entrevistas, textos e interações**. 3. ed. São Paulo: Artmed, 2009.

SIQUEIRA, E. D.; SIQUEIRA, D. C. O. O corpo como imaginário da cidade. **Revista Famecos: Mídia, Cultura e Tecnologia**, v. 18, n. 3, p. 657-673, 2011.

SIQUEIRA, M. V. S. **Gestão de pessoas e discurso organizacional**. Goiânia: Universidade Católica de Goiânia, 2006.

_____. et al. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Organizações e Sociedade**, v. 16, n. 50, p. 447-461, 2009.

_____. Violência no trabalho e o homem descartável: um estudo de aproximação entre a sociologia clínica e a psicodinâmica do trabalho. In: **II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho – EnGPR**, 2009, Curitiba, PR.

SNYDER, J. A. et al. Unsafe in the camouflage tower: sexual victimization and perceptions of military academy leadership. **Journal of Interpersonal Violence**, v. 27, n. 16, p. 3171-3194, 2012.

SOARES, A. Assédio moral e ideação suicida. In: BARRETO, M.; NETTO, N. B.; PEREIRA, L. B. (Orgs.). **Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho**. São Paulo: Matsunaga, 2011. p. 203-219.

SOARES, E. Realismo, nominalismo e cartesianismo: sentido e natureza das ideias como representações do mundo. **Prometeus. Filosofia em Revista**, v. 6, n. 11, p. 75-91, 2013.

SOARES, L. R.; VILLELA, W. V. **O assédio moral na perspectiva de bancários**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 37, n. 126, p. 202-212, 2012.

SOARES, M. C. S. et al. Significados e influências da violência doméstica: sentimentos refletidos em situação de violência. **Revista Online de Pesquisa Cuidado é Fundamental**, v. 6, n. 5, p. 155-163, 2014.

SOBOLL, L. A. P. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho bancário**. 2006. 230 p. Tese (Doutorado em Medicina Preventiva), Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.

SOJO, V. E.; WOOD, R. E.; GENAT, A. E. Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: a meta-analysis. **Psychology of Women Quarterly**, v. 40, n. 1, p. 10-40, 2016.

SOMMERS, C. H. **Who stole feminism? How women have betrayed women**. Nova Iorque: Touchstone, 1995.

SORJ, B.; ABREU, A. O emprego feminino no setor bancário: inovações tecnológicas e práticas de estabilização. In: LAVINAS, L.; LEON, F. (Coords.). **Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e inserções no mercado de trabalho**. v. II. Santiago de Chile: Cepal, 2002. p. 59-82.

SOUZA, E. M.; CARRIERI, A. P. A analítica *queer* e seu rompimento com a concepção binária de gênero. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, p. 46-70, 2010.

_____. et al. A produção científica sobre masculinidade na administração: uma análise dos trabalhos publicados no decênio 2001-2010. **Gestão e Sociedade**, v. 6, n. 14, p. 199-218, 2012.

_____.; CORVINO, M. M. F.; LOPES, B. C. Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área de administração: a produção científica brasileira entre 2000 e 2010. **Organizações e Sociedade**, v. 20, n. 67, p. 603-621, 2013.

STEAPHENS, D. P.; EATON, A. A. The influence of masculinity scripts on heterosexual hispanic college men's perceptions of female-initiated sexual coercion. **Psychology of Men & Masculinity**, v. 15, n. 4, p. 387-396, 2014.

STEARNS, P. N. **História das relações de gênero**. São Paulo: Contexto, 2007.

STEVENS, E. Marianismo: the other face of machismo in Latin America. In: PESCATELLO, A. (Ed.). **Male and female in Latin America**. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1973. p. 89-101.

STOBBE, L. Doing machismo: legitimating speech acts as a selection discourse. **Gender, Work & Organization**, v. 12, n. 2, p. 105-123, 2005.

STOCKDALE, M. S. The role of sexual misperceptions of women's friendliness in an emerging theory of sexual harassment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 42, n. 1, p. 84-101, 1993.

_____. 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.

_____.; VISIO, M.; BATRA, L. The sexual harassment of men: evidence of a broader theory of sexual harassment and sex discrimination. **Psychology, Public Policy, and Law**, v. 5, n. 3, p. 630-664, 1999.

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.

STUDD, M. V.; GATTIKER, U. E. The evolutionary psychology of sexual harassment in organizations. **Etiology and Sociobiology**, v. 12, n. 4, p. 249-290.

STUDZINSKA, A. M.; HILTON, D. Minimization of male suffering: social perception of victims and perpetrators of opposite-sex sexual coercion. **Sexuality Research and Social Policy**, v. 14, n. 1, p. 87-99, 2017.

SULLEROT, E. **A mulher no trabalho: história e sociologia**. Rio de Janeiro: Expressão Cultura, 1970.

TANGRI, S. S.; BURT, M. R.; JOHNSON, L. B. Sexual harassment at work: three explanatory models. **Journal of Social Issues**, v. 38, n. 4, p. 33-54, 1982.

TAYLOR, L. D.; ALEXOPOULOS, C.; GHAZNAVI, J. Touchy subjects: sex in the workplace on broadcast, cable, and internet television. **Sex Roles**, v. 75, n. 9-10, p. 476-489, 2016.

TEIXEIRA, D. V. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. **Revista Direito GV**, v. 6, n. 1, p. 253-274, 2010.

TEIXEIRA, J. C.; RAMPAZO, A. S. V. Assédio sexual no contexto acadêmico da Administração: o que os lábios não dizem, o coração não sente? **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 4, n. 11, p. 1151-1235, 2017.

TERPSTRA, D. E.; BAKER, D. D. A framework for the study of sexual harassment. **Basic and Applied Social Psychology**, v. 7, n. 1, p. 17-34, 1986.

_____.; _____. hierarchy of sexual harassment. **The Journal of Psychology**, v. 121, n. 6, p. 599-605, 1987.

TERRAY, E. Proposta sobre a violência simbólica. In: ENCREVÉ, P.; LAGRAVE, R. (Orgs.). **Trabalhar com Pierre Bourdieu**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p. 303-308.

TSENG, L. M. Blowing the whistle on workplace sexual harassment: examining the role of harasser status and types of sexual harassment. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 33, n. 6, p. 510-522, 2014.

THOMAS, A. M.; KITZINGER, C. **Sexual harassment: contemporary feminist perspectives**. Buckingham: Open University Press, 1997.

TOKER, Y. Perception differences in ambiguous forms of workplace sexual harassment: a comparison between the United States and Turkey. **The Journal of Psychology**, v. 150, n. 5, p. 625-643, 2016.

TONINI, K. A. D.; SAUERBRONN, J. F. R. Mulheres cariocas e seus corpos: uma investigação a respeito do valor de consumo do corpo feminino. **REMark – Revista Brasileira de Marketing**, v. 12, n. 3, p. 77-101, 2013.

TRAGTENBERG, M. **Burocracia e ideologia**. São Paulo: Ática, 1985.

TYNER, L. J.; CLINTON, M. S. Sexual harassment in the workplace: are human resource professionals victims? **Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict**, v. 14, n. 1, p. 33-49, 2010.

UZIEL, A. P.; MELLO, L. GROSSI, M. Conjugalidades e parentalidades de gays, lésbicas e transgêneros no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 14, n. 2, p. 481-487, 2006.

VAITSMAN, J. **Flexíveis e plurais: identidade, casamento e famílias em circunstâncias pós-modernas**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; MENDONÇA, J. M. B. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **Cadernos Ebape.br**, v. 13, n. 1, p. 19-39, 2015.

VASCONCELOS, A.; FARIA, J. H. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 3, p. 453-464, 2008.

VEIGA-NETO, A. Incluir para excluir. In: LARROSA, J.; SKILAR, C. (Orgs.). **Habitantes de babel: políticas e poéticas da diferença**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001. p. 105-118.

VEN, M. M. L. **Dazinho: um cristão nas minas**. Belo Horizonte: CDI, 2005.

VERTOMMEN, T. et al. Sexual harassment and abuse in sport: the NOC*NSF helpline. **International Review for the Sociology of Sport**, v. 50, n. 7, p. 822-839, 2015.

VIANA, A. J. B.; SOUSA, E. S. S. O poder (in)visível da violência sexual: abordagens sociológicas de Pierra Bourdieu. **Revista de Ciência Sociais**, v. 45, n. 2, p. 155-183, 2014.

VIDU, A. et al. Second order of sexual harassment – SOSH. **Multidisciplinary Journal of Educational Research – REMIE**, v. 17, n. 1, p. 1-26, 2017.

VILLELA, W. V.; LAGO, T. Conquistas e desafios no atendimento das mulheres que sofreram violência sexual. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 2, p. 471-475, 2007.

VUCKOVIC, M. et al. Sexual harassment and gender-based violence in Tanzania's public service. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 10, n. 2, p. 116-133, 2017.

WALBY, S. **Theorizing patriarchy**. Oxford: Brasil Blackwell, 1990.

WALTERS, K. Mall models: how Abercrombie & Fitch sexualizes its retail workers. **Sexualization, Media, & Society**, p. 1-5, 2016.

WATTS, C.; ZIMMERMAN, C. **Violence against women: global scope and magnitude**. The Lancet, v. 359, p. 1232-1237, 2002.

WAUDBY, B.; POULSTON, J. Sexualisation and harassment in hospitality workplaces: who is responsible? **International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research**, v. 11, n. 3, p. 1-26, 2017.

WAUGH, I. M. Examining the sexual harassment experiences of mexican immigrant farmworking women. **Violence Against Women**, v. 16, n. 3, p. 237-261, 2010.

WEBER, R. Rhetoric of positivism versus interpretativism: a personal view. **MIS Quarterly**, v. 28, n. 1, p. 3-12, 2004.

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.

WHALEY, G. L.; TUCKERS, S. H. A theoretical integration of sexual harassment models. **Equal Opportunities International**, v. 17, n. 1, p. 21-29, 1998.

WIENER, R. L. et al. Complainant behavioral tone, ambivalent sexism, and perceptions of sexual harassment. **Psychology, Public Policy, and Law**, v. 16, n. 1, p. 56-84, 2010.

WILLIAMS, J. H.; FITZGERALD, L. F.; DRASGOW, F. The effects of organizational practices on sexual harassment and individual outcomes in the military. **Military Psychology**, v. 11, n. 3, p. 303–328, 1999.

WILLMOTH, H. Breaking the paradigm mentality. **Organization Studies**, v. 14, n. 5, p. 681-719, 1993.

WILLNESS, C.; STEEL, P.; LEE, K. A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. **Personnel Psychology**, v. 60, p. 127–162, 2007.

WOLLSTONECRAFT, M. A vindication of the rights of woman: with strictures on political and moral subjects. Nova Iorque: The Modern Library, 2001.

WYNEN, J. Sexual harassment: the nexus between gender and workplace authority: evidence from the Australian public service. **Australian Journal of Public Administration**, v. 75, n. 3, p. 345-358, 2016.

XAVIER, E. P. **Um minuto de silêncio**: réquiem aos bancários mortos no trabalho. Porto Alegre: Sindicato dos Bancários de Porto Alegre, 1998.

YANNOULAS, S. Feminização ou feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, v. 11, n. 22, p. 271-292, 2011.

YOSHIDA, T. **The making of the “Rape of Nanking”**: history and memory in Japan, China, and United States. Nova Iorque: Oxford University Press, 2006.

ZORZAN, F. S.; CHAGAS, A. T. S. Espelho, espelho meu, existe alguém mais bela do que eu? Uma reflexão sobre o valor do corpo na atualidade e a construção da subjetividade feminina. **Barbarói**, n. 34, p. 161-187, 2011.

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.

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Entrevistada: _____ RG _____

Endereço: _____ Fone _____

Você está sendo convidada a participar da pesquisa “**O sofrimento de mulheres em narrativas do cotidiano: a questão do assédio sexual no contexto do trabalho bancário**”, de responsabilidade do pesquisador Marcelo Augusto Finazzi Santos, doutorando em Administração na Universidade de Brasília. O objetivo desta pesquisa é compreender e analisar as vivências de mulheres vítimas de assédio sexual no trabalho bancário. Assim, gostaria de consultá-la sobre seu interesse e disponibilidade de cooperar com a pesquisa.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e lhe asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-la. Os dados provenientes de sua participação na pesquisa, tais como questionários, entrevistas, fitas de gravação ou filmagem, ficarão sob a guarda do pesquisador responsável pela pesquisa.

A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas em profundidade. É para estes procedimentos que você está sendo convidado a participar. Sua participação na pesquisa não implica em nenhum risco.

Espera-se com esta pesquisa compreender as dinâmicas relacionadas ao fenômeno do assédio sexual no trabalho bancário, o que propiciará o estabelecimento de medidas preventivas às violências contra as mulheres, propiciando um ambiente de trabalho respeitoso, saudável e justo às trabalhadoras.

Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode me contatar através do telefone (61) 99636-0268 ou pelo e-mail marcelofinazzi@hotmail.com.

A equipe de pesquisa garante que os resultados do estudo serão devolvidos aos participantes por meio de cópia eletrônica de tese de doutorado, podendo ser publicados posteriormente perante a comunidade científica.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com o pesquisador responsável pela pesquisa e a outra com você.

Assinatura da participante

Assinatura do pesquisador

Brasília, _____ de _____ de _____