

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
MESTRADO EM PSICOLOGIA

**ANA CLARA DOS SANTOS COSTA**

**ASSÉDIO SEXUAL:** prevalência e consequências em trabalhadoras do varejo formal na cidade  
de São Luís do Maranhão

SÃO LUÍS

2022

**ANA CLARA DOS SANTOS COSTA**

**ASSÉDIO SEXUAL:** prevalência e consequências em trabalhadoras do varejo formal em São  
Luís do Maranhão

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do  
Título de Mestre do Programa de Pós-Graduação em  
Psicologia da Universidade Federal do Maranhão, área de  
concentração: Trabalho, Saúde e Subjetividade.

Orientador: Prof. Dr. Alex Andrade Mesquita

SÃO LUÍS

2022

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

COSTA, ANA CLARA DOS SANTOS COSTA.

ASSÉDIO SEXUAL: prevalência e consequências em trabalhadoras do varejo formal na cidade de São Luís do Maranhão / ANA CLARA DOS SANTOS COSTA. - 2022.

73 f.

Orientador(a): ALEX ANDRADE MESQUITA.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Psicologia/cch, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2022.

1. Assédio Sexual. 2. Mulheres. 3. Trabalho. 4. Transtorno de estresse pós-traumático. I MESQUITA, ALEX ANDRADE. II. Título.

**ANA CLARA DOS SANTOS COSTA**

**ASSÉDIO SEXUAL:** prevalência e consequências em trabalhadoras do varejo formal em São  
Luís do Maranhão

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do  
Título de Mestre do Programa de Pós-Graduação em  
Psicologia da Universidade Federal do Maranhão, área de  
concentração: Trabalho, Saúde e Subjetividade.

Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**Prof. Dr. Alex Andrade Mesquita (Orientador)**  
**Universidade Federal do Maranhão**

---

**Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Catarina Malcher Teixeira**  
**Universidade Federal do Maranhão**

---

**Prof. Dr. Lucas Guimarães Cardoso de Sá**  
**Universidade Federal do Maranhão**

*A todas as trabalhadoras que decidiram participar desta pesquisa, mesmo com pressa, fadiga, problemas e quem sabe até com medo. A elas, minha gratidão.*

*À minha mãe, Maria Clara; à minha filha, Valentina Costa Alcobaças (in memoriam); à minha afilhada, Clara Sophia Souza Alcobaças, que são um tantão da beleza que espreito.*

## AGRADECIMENTOS

Como a escrita científica é um ato coletivo, é imprescindível largos agradecimentos:

Minha gratidão ao Professor Dr. Alex de Andrade Mesquita, que me sugeriu o tema, com indicações de literatura para compor este trabalho e demais orientações. O meu reconhecimento também a Universidade Pública Federal do Maranhão (UFMA), à Secretaria do PPGPSI, a Macdowell de Sousa Pearce (Mac) e todos os Professores que contribuíram para que eu tivesse um mestrado com qualidade, em especial às Prof<sup>as</sup> Dr<sup>as</sup>. de Psicologia do Trabalho: Carla Ribeiro Vaz e Denise Bessa, pela didática que nos oportunizou um espaço dialético, de protagonismo e muita aprendizagem.

Agradeço também as contribuições dos Profs. Drs. da banca de qualificação: Daniel Matos, Rômulo Travassos, ao Prof. Dr. Lucas Sá, que participou do processo de qualificação e defesa, somando com informações técnicas e inquisições que suscitaram reflexões importantes a este estudo. À Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Catarina Malcher, que nos prestigiou compondo a banca de defesa e com observações técnico-científicos construtivas a esta dissertação.

Registro a importância dos meus colegas da turma do mestrado, com destaque aos da área de trabalho e em especial a Lucimara Leite (Mara), Luciana Campos e ao Josimar Mendonça pela reciprocidade nas diversas partilhas.

Expresso também agradecimento ao setor de Estatística da Polícia Militar do Maranhão, Casa da Mulher e a todos os Tribunais Regionais do Trabalho do país, pelo fornecimento de informações que ajudaram compor este trabalho.

Acredito, sim, em Anjos da Guarda e pude vê-los na pessoa da minha amiga Káty Moraes e a minha irmã Mary Angélica Costa Tourinho, a quem agradeço pelo incentivo, auxílio e leitura atenta da minha escrita. A elas minha extrema gratidão.

À minha família que é lugar de estar, regressar, juntar e crescer e pelos encontros alegres que ajudam nas diversas caminhadas da vida. Às minhas irmãs, irmãos, cunhado, cunhadas e pelo apoio em especial a Márcia Cordeiro. Gratidão ao apoio dos meus sobrinhos Ciro na tradução de idiomas e Artur no auxílio tecnológico e todos os demais sobrinhos e sobrinhas. Aos meus pais, José Almeida Costa (*in memoriam*), Maria Clara dos Santos Costa, fontes de vida, de amor e virtudes como fé, trabalho e caridade. E a Deus, Pai Maior, que nos contempla com o seu amor infinito, com um mundo, pessoas e aprendizagens que ainda não sabemos processar.

A mulher dentro de cada um  
Não quer mais silêncio, psiu  
A mulher de dentro de mim cansou de pretexto  
A mulher de dentro de casa fugiu do seu texto [...]  
A mulher de dentro da jaula prendeu seu carrasco  
E vai sair de dentro de cada um  
A mulher vai sair  
E vai sair de dentro de quem for  
A mulher é você [...]

(Luciano Mello / Pedro Loureiro)

## RESUMO

A violência contra as mulheres multiplica-se em diversos espaços, de domésticos a públicos, e essa conduta de violação pode se apresentar no ambiente organizacional, em forma de assédio sexual, trazendo prejuízos profissionais, físicos e emocionais, como o transtorno de estresse pós-traumático. E as empresas podem ter consequências negativas na área relacional, produtiva e financeira. O assédio pode ser dividido em três dimensões: Assédio de Gênero, Atenção Sexual Indesejada e Coerção Sexual. Considerando a importância do fenômeno, os objetivos do estudo são investigar a prevalência de assédio sexual em 125 trabalhadoras do segmento varejista que atuam em estabelecimentos do conglomerado comercial “Rua Grande”, localizada no bairro Centro, em São Luís do Maranhão. O delineamento da pesquisa é do tipo *Survey*, com amostra não probabilística por conveniência para identificar o perfil das assediadas e consequências psicológicas. Como instrumento, utilizou-se primeiro o Questionário de Assédio Sexual (QAS) para mensuração da frequência de assédio. Caso as participantes confirmassem algum item de assédio, respondiam entrevista estruturada, para contextualizar esse episódio e a Escala de Transtorno de Estresse Pós Traumático (TEPT) para averiguar o desenvolvimento destes sintomas. A coleta de dados ocorreu antes e/ou depois do expediente comercial. Para análise dos resultados quantitativos, utilizou-se *software* estatístico JASP (v. 0.13.1.0), a fim de projetar dados referentes às três dimensões do assédio, correlacionando com as variáveis: idade, estado civil, tempo de serviço e os escores de assédio com TEPT. Os resultados mostraram que 35,2 % (n=44) sofreram assédio e desse subgrupo 72,7% (n=32) não perceberam esse comportamento, enquanto 27,3% (n=12) o reconheceram. Foi identificada correlação positiva moderada entre assédio sexual e transtorno de estresse pós-traumático e da variável tempo de serviço com a frequência de assédio. A variável “estado civil” não apresentou diferenças significativas do assédio entre casadas e solteiras. Os homens foram os principais assediadores. Todavia, os relatos tiveram a óptica feminina. Participantes que trabalham em empresas com mais funcionários, sendo a maioria homens, relataram mais ocorrências de assédio. Espera-se ter colaborado com estatísticas nacionais sobre assédio sexual, ainda escassas e fornecer informações para subsidiar gestores organizacionais e agentes públicos para identificação, prevenção, tratamento dessas ocorrências e das suas vítimas.

**Palavras-chave:** Assédio sexual. Mulheres. Trabalho. Transtorno de estresse pós-traumático.



## ABSTRACT

Violence against women multiplies in various spaces, from domestic to public, and this violation of conduct can be present in the organizational environment, in the form of sexual harassment, bringing professional, physical and emotional damages, such as postpartum stress disorder. traumatic. And companies can have negative consequences in the relational, productive and financial areas. Harassment can be divided into three dimensions: Gender Harassment, Unwanted Sexual Attention and Sexual Coercion. Considering the importance of the phenomenon, the objectives of the study are to investigate the prevalence of sexual harassment in 125 workers in the retail segment who work in establishments of the commercial conglomerate "Rua Grande", located in the Centro neighborhood, in São Luís do Maranhão. The research design is of the Survey type, with a non-probabilistic convenience sample to identify the profile of the harassed and the psychological consequences. As an instrument, the Sexual Harassment Questionnaire (QAS) was first used to measure the frequency of harassment. If the participants confirmed any item of harassment, they answered a structured interview to contextualize this episode and the Post Traumatic Stress Disorder (PTSD) Scale to investigate the development of these symptoms. Data collection took place before and/or after business hours. To analyze the quantitative results, JASP statistical software (v. 0.13.1.0) was used in order to project data regarding the three dimensions of harassment, correlating with the variables: age, marital status, length of service and harassment scores with PTSD. The results showed that 35,2% (n=44) suffered harassment and from this subgroup 72,7% (n=32) did not perceive this behavior, while 27,3% (n=12) recognized it. A moderate positive correlation was identified between sexual harassment and post-traumatic stress disorder and the variable length of service with the frequency of harassment. The variable "marital status" did not show significant differences in harassment between married and single women. Men were the main harassers. However, the reports had a female perspective. Participants who work in companies with more employees, the majority being men, reported more instances of harassment. It is hoped to have collaborated with national statistics on sexual harassment, which are still scarce, and to provide information to subsidize organizational managers and public agents for the identification, prevention, treatment of these occurrences and their victims.

**Keywords:** Sexual harassment. Women. Work. Post-traumatic stress disorder.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>17</b>
<b>2.1 Assédio Sexual: Conceito, Histórico</b> .....	<b>17</b>
<b>2.2 Evidências de Assédio Sexual e Prevalência de Casos em Mulheres</b> .....	<b>19</b>
<b>2.3 Assédio Sexual no Trabalho: Facetas Sexuais e Sexistas</b> .....	<b>21</b>
<b>2.4 Antecedentes e Consequentes do Assédio Sexual segundo Modelo Integrado</b> .....	<b>23</b>
<b>3. MÉTODO</b> .....	<b>31</b>
<b>3.1 Delineamento</b> .....	<b>31</b>
<b>3.2 População e Amostra</b> .....	<b>31</b>
<b>3.3 Local</b> .....	<b>31</b>
<b>3.4 Instrumentos</b> .....	<b>31</b>
3.4.1 <i>Sexual Experiences Questionnaire (SEQ)</i> .....	<b>31</b>
3.4.2 <i>Post-Traumatic Stress Disorder Symptom Scale (PTSD-SS): Self-Report Version</i> .....	<b>33</b>
3.4.3 Entrevista de Contextualização do Assédio .....	<b>34</b>
<b>3.5 Procedimentos</b> .....	<b>34</b>
3.5.1 Coleta de dados.....	<b>34</b>
3.5.2 Análise de dados .....	<b>35</b>
<b>3.6 Aspectos éticos</b> .....	<b>36</b>
<b>4. RESULTADOS</b> .....	<b>37</b>
<b>4.1 Resultados dos Questionários</b> .....	<b>37</b>
<b>5. DISCUSSÃO</b> .....	<b>44</b>
<b>6. CONCLUSÃO</b> .....	<b>54</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>58</b>
<b>APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido</b> .....	<b>64</b>
<b>APÊNDICE B – Qualificação do declarante</b> .....	<b>66</b>
<b>ANEXO A – Questionário de assédio sexual</b> .....	<b>68</b>
<b>ANEXO B – Escala de sintomas transtorno de estresse pós-traumático</b> .....	<b>70</b>
<b>ANEXO C – Entrevista de contextualização do assédio</b> .....	<b>73</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio sexual, segundo Dias (2008), pode ocorrer em locais previsíveis, como vias públicas e transportes coletivos, por serem lugares carentes de controle e segurança, de modo que as diversas mulheres que transitam ou atuam nesses espaços estão vulneráveis, sujeitas a frequentes riscos. Embora as incidências dessa prática manifestem-se em diferentes recintos, a proposta deste estudo é discuti-la no contexto do trabalho, iniciando pelas considerações sobre o tema, realizado pela da EEOC - *Equal Employment Opportunity Commission* [Comissão de Oportunidades Igualdade de Emprego] (2021). Órgão americano com a autoridade de fazer cumprir leis federais referente à discriminação ilegal no local de trabalho, cuja missão é prevenir e corrigir casos de discriminação, promovendo um ambiente profissional igualitário. Em que conceitua o assédio sexual, como pedidos de favores e avanços, além de outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual. Que afeta explícita ou implicitamente o emprego de uma pessoa, interfere de maneira irracional no desempenho do trabalho ou cria intimidação, hostilidade, ofensa ao ambiente de trabalho.

Wilness, Stell e Lee (2007) destacam algumas repercussões do assédio às mulheres, e como atravessam o seu bem-estar, causando angústia, ansiedade, depressão, desenvolvimento de sintomas de transtorno estresse pós-traumático (TEPT), repercutindo na saúde física e originando dores corporais, náuseas, falta de ar, exaustão. Tais desequilíbrios psicossomáticos suscitam consequências trabalhistas adversas ao desempenho profissional da assediada e à produtividade organizacional, com respectivos prejuízos financeiros (FITZGERALD *et al.*, 1997, 1999).

O trabalho é “lugar” em geral, ambicionado a quem chega à maioridade, motivados não só pela necessidade de sobrevivência, mas por propósitos mais amplos de sentido à vida. O trabalho é expresso como algo que faz parte do imaginário das pessoas de forma significativa (MENDES, 2013). É considerado modo de sustento, ferramenta de reconhecimento, inclusão e integração social. No mundo capitalista, a pessoa é reconhecida pelo que produz e a sociedade reconhece o ser humano por sua profissão (BRASIL, 2017). Portanto, o espaço laboral é de suma importância às pessoas, independentemente de gênero. E no contexto contemporâneo há inserção cada vez mais das mulheres, tanto por conta da necessidade de se fazerem presentes em atividades para além do convencionalmente estabelecido para o ideal feminino, como pelo reconhecimento ou necessidade de sustento.

A crescente participação das mulheres no universo do trabalho resulta de mudanças que se processaram em todos os campos produtivos, sociais e educacionais e podem ser observados por meio do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Em 2000, 29.947.610 mulheres estavam economicamente ativas (PARADELLA, 2000). Já no último Censo de ano 2010, consta um total de 39.870.376 de mulheres, expressando, entre um Censo e outro, aumento de 33% da participação feminina no mercado laboral (IBGE, 2010).

Diversas questões sociais atravessam a existência dos números acima mencionados, a exemplo do que destaca Biroli (2018), quando analisa a situação em que mulheres são chefes de família. Assevera que muitas são as únicas responsáveis pelo sustento familiar. Em 1995, 22% das famílias tinham mulheres como chefes. Em 2013, esse percentual aumentou para 38,8%. Outro dado interessante é a quantidade de famílias chefiadas por mulheres que têm filhos (42,6%), comparada com as que são chefiadas por homens com filhos (3,6%). Esses dados são representativos para que se aborde a importância do trabalho para sobrevivência e dignidade das mulheres e suas famílias, sendo, por conseguinte, relevante preservar esse ambiente com a promoção de bem-estar, segurança e garantia de direitos para todos(as). Para isso, faz-se necessário desnaturalizar e visibilizar violências que muitas vezes se fazem presentes no cotidiano de trabalho, sendo o assédio sexual uma delas.

Embora o assédio sexual não seja uma primazia das mulheres, é nesse público que se observa maior incidência. Segundo a pesquisa de Frazier, Widnall e Johnson (2018), com homens e mulheres dos Estados Unidos, a percepção das mulheres de terem sofrido assédio sexual no trabalho subiu de 54% em 1980, para 77% em 1994; e para 95% em 2016. Vale ressaltar que, desse total, apenas 11% relataram ter tomado alguma providência contra os atos, o que é demonstrativo da reprodução de um silenciamento, que, conforme explica Fitzgerald (1993), funciona como um mecanismo para as mulheres se protegerem, uma vez que as denúncias de assédio resultam em outras agressões, reconhecida pela literatura de “segunda lesão”, que são respostas sociais à vítima, pós assédio, como: abandono moral dos colegas, acusações de que a denunciante provocou o assédio, ter a sua vida exposta, difamada, inclusive via instâncias jurídicas, como estratégia de defesa do réu, podendo sobrar-lhe ainda o desemprego, enquanto o seu ofensor continua ileso.

Os registros de assédio elencados pela EEOC (2021), a prevalência do assédio entre as trabalhadoras no período de 2015 a 2019. No ano de 2015, foram realizadas 79,4% notificações femininas e 16,6% masculinas; em 2016, as taxas das mulheres foi de 80% e a dos homens 16,5%;

em 2017 foram 79,6%, contra 15,9% do sexo masculino; 2018 o percentual foi de 81% das mulheres e 15,9% dos homens; em 2019, as mulheres apresentaram 79,1% denúncias, enquanto os homens 16,8%. Essas reclamações foram originadas de profissionais das instituições privadas, do governo local, estadual, exceto empresas do governo federal. Nesse relatório, as queixas de assédio por pessoas com orientação sexual não binária, transgêneros, apresentaram resultados mais inferiores que as taxas masculinas, conforme pode ser visualizado na Tabela que segue (1).

**Tabela 1** – Registro das denúncias de assédio sexual por gênero

Período	Feminino	Masculino	Outros
2015	79,4%	16,6%	3,5%
2016	80%	16,5%	3,4%
2017	79,6%	15,9%	3,9%
2018	81%	15,9%	3,1%
2019	79,1%	16,8%	4,1%

Fonte: EEOC (2021)

Os registros da Tabela acima, trazem ocorrências de assédio, não apenas entre pessoas do sexo oposto, ao que Quick e Mcfadyen (2017), consideram importante atentar para um mercado de trabalho, com crescente diversidade de público, com a inserção e visibilidade de *gays*, *lésbicas* e *transgêneros*. Além da reconfiguração dos papéis sexuais, antes mais tradicionais, têm os aspectos geracionais da mão de obra que se forma, com seu modo peculiar de pensar a sexualidade e de se relacionar com o emprego. A própria interpretação do assédio, tem se atualizado por intermédio de das transformações sociais, ampliando a compreensão sobre a definição de vítima, podendo ser qualquer pessoa afetada pelo ato do assédio, bem como pessoas que indiretamente são impactadas por esse fenômeno.

Além de todos os problemas de ordem emocional e da chamada “segunda lesão”, o assédio provoca custos financeiros às vítimas e organizações. Conforme descreve o Departamento de Proteção aos Sistemas de Mérito - U.S.M.S.P.B, dos Estados Unidos da América (EUA), demonstrando prejuízos na esfera federal americana de 189 milhões de dólares entre 1978 a 1979; 267 milhões de dólares em 1985 e 1987; e 327 milhões de dólares entre 1992 a 1994. Tais despesas são referentes a: rotatividade (realocação, transferência, demissões, desistência); licenças médicas; produtividade individual; produtividade do grupo de trabalho (sem incluir os benefícios pagos pelo governo); horas extras em substituição aos profissionais com licenças; ações informais em

respostas aos assédios e os processos judiciais. Portanto, a organização empresarial é acometida com perda de dinheiro público, a equipe de trabalho tem sua produtividade e bem-estar reduzidos e as vítimas individuais sofrem danos emocionais, profissionais e financeiros, pois podem ser demitidas ou pedirem transferência, licenças sem remuneração ou, em casos mais extremos, abandonarem o emprego. Calcula-se que em 1994 houve perda de 4,4 milhões de dólares em salários por conta do assédio. (U.S.M.S.P.B, 1995)

Quanto aos benefícios pagos aos reclamantes de assédio, contabiliza-se um custo de 22,2 milhões de dólares, calculando uma variação de 48,3%. Somando mais que o dobro das indenizações por motivos gerais situadas em torno de 10 milhões, com variação de 2,8%. Cabe considerar que essas informações são referentes às organizações privadas e públicas, excluindo-se as do governo federal, dos Estados Unidos da América, no período de 2015 a 2019 (EEOC, 2021) e que pode ser observado na Tabela 2.

**Tabela 2** – Custo com benefícios pagos aos reclamantes de assédio

Período	Benefícios Gerais	Benefícios de Assédio Sexual	Diferença Percentual
2015	356,6	46	12,9%
2016	348	40,7	11,7%
2017	355,6	46,3	13%
2018	353,9	56,6	16%
2019	346,6	68,2	19,7%

Fonte: EEOC (2021)

Diante das implicações produzidas pelo assédio, faz-se pertinente lançar o questionamento, seguido de respostas feitos por Fitzgerald (1917): “o que o sustenta?”. Há muitas explicações sobre o que preserva essa forma de violência sexual, endêmica à vida das mulheres. Teorias biológicas, feministas, organizacionais. Algumas fundamentam que há uma tendência individual para assediar, ou que as ocorrências do assédio se relacionam às contingências organizacionais. Mas há também a concepção de que o assédio é sustentado por atitudes e crenças que perduram por séculos, que são reproduzidas em diversos tipos de instituições, incluindo as que são responsáveis por elaborações das leis sobre o assunto. Na visão de Bularzik (1978), o assédio sexual é um instrumento de controle do sistema patriarcal, que reserva às mulheres um espaço, o doméstico, e um comportamento, o da submissão. Nessa lógica, em casos de afronta sexual, a culpa é da mulher,

que assumirá tanto a autoria do ilícito, como as consequências, que podem ser a expulsão do lar, do trabalho.

A perspectiva do patriarcado pode ser considerada uma das explicações para que os homens se sintam autorizados a insistir em atos agressivos em relação às mulheres, conforme cita Biroli (2018), a herança cultural histórica do modelo patriarcal, ao mesmo tempo que consente aos homens dispor dos corpos, tempo, energia e trabalho das mulheres, habitua-a a conviver com desvantagens sociais e a subtração de direitos elementares, como o da sua própria integridade física. Essa herança estende-se ainda sobre as atitudes das mulheres, que mesmo em meio à violência e ao desconforto, calam-se com medo do julgamento social.

As ocorrências de assédio sexual vão na contramão do que é comumente esperado de um ambiente de trabalho estável, que salvguarde a dignidade, a integridade física e psicológica de trabalhadores e trabalhadoras de qualquer segmento. Esse tema foi tratado pelo movimento feminista na década de 1970, em épocas em que os episódios de assédio tinham conotação mais aceitável, comparado com as interpretações mais recentes sobre o fato, pois “[...] até meados do último século, para muitas mulheres, a tolerância do assédio e, em particular, do assédio sexual, fazia parte da premissa de ter ou manter um emprego fora de casa [...]” (DIAS, 2008, p. 12).

Decerto, pesquisar assédio sexual já constitui uma intervenção na direção da reversão dessas incidências, o que colabora para a estabilização do clima organizacional, resgate da força produtiva da equipe, suprimindo *turnover*, absenteísmos, evitando custos judiciais, sociais ao empreendimento e resguardando a sua imagem. Estudá-lo possibilita conscientizar, educar e corrigir essa conduta que desequilibra o âmbito trabalhista, colaborando para um dos deveres organizacionais, que é a preservação da saúde ocupacional dos seus funcionários, especialmente as mulheres, que ocupam expressivos espaços no mundo do trabalho, incluindo no segmento varejista.

Nesse sentido, faz-se oportuno examinar o assédio também no varejo, iniciando-se com conhecimentos mais gerais sobre esse setor. Para Kotler (2006, p. 500), “O varejo inclui todas as atividades relativas à venda de produtos ou serviços diretamente ao consumidor final, para uso pessoal e não comercial.”. Por sua vez, Mattar (2010, p. 15-16) afirma que:

Consiste nas atividades de negócios envolvidas na venda de qualquer produto ou prestação de qualquer serviço a consumidores finais, para utilização ou consumo pessoal, familiar ou residencial. Incluem desde alimentos rápidos, divertimentos, lavagens de roupas, serviços de saúde e até móveis, automóveis e residências.

Então, o varejo presta vários serviços, suprimindo necessidades funcionais, sociais, às pessoas, a sua sobrevivência e ao seu bem-estar. Abrange tarefas de lazer, estética, saúde, alimentação, funcionamento do lar e outras, de modo que possui significativa relevância humana. Segundo o boletim da Secretaria de Política Econômica do Ministério da Economia (SPE/ME), o PIB (Produto Interno Brasileiro) apresentou perspectivas positivas para o final de 2020 impulsionadas pela participação do comércio varejista, mesmo após uma retração gerada pela pandemia da COVID-19. Esse cenário favorável do segmento varejista retroalimenta a produtividade industrial, gerando necessidade de investimentos e mão de obra (BRASIL, 2020). Embora a SPE/ME, como instituto oficial de dados econômicos, até janeiro de 2022, não tenha divulgado um boletim mais recente, pode-se observar nessa nota, o valor das atividades varejistas para o país, com grande participação econômica, contribuição de impostos e possibilidades empregatícias, para os diferentes gêneros, sendo, portanto, importante aos pesquisadores do comportamento humano, estudá-lo.

Com esse propósito, investigamos o assédio no comércio varejista em conglomerado comercial popular e tradicional situado no bairro denominado centro, na cidade de São Luís do Maranhão a fim de realizar contribuições quantitativas sobre a temática. A pergunta central que norteou este trabalho, resultando em uma pesquisa aqui apresentada, foi a seguinte: “Qual a prevalência de assédio sexual em mulheres trabalhadoras do varejo formal em São Luís (MA)?”. A partir desta questão, desdobram-se mais duas: “Qual o perfil destas mulheres?”, “Quais as consequências destes atos para os alvos?”. Dessa forma, apresentamos um levantamento do assédio sexual em mulheres do comércio formal varejista da cidade de São Luís – MA; consequências psicológicas derivadas dos atos de assédio; correlação entre frequência de assédio e as variáveis, estado civil, idade e tempo de serviço.

Na introdução, faremos a exposição de considerações teóricas e estatísticas que justificam a relevância do tema e os seus objetivos. Apresentaremos o referencial teórico, descrevendo alguns conceitos de assédio sexual, da literatura de Portugal, dos Estados Unidos e Brasil. Em seguida, terá alguns dados históricos sobre o assédio, evidências dessas ocorrências por intermédio de estatísticas, destacando a prevalência das mulheres como alvos. Evidenciamos o assédio circunscrito ao trabalho, bem como as suas três subdimensões: Assédio de Gênero, Atenção Sexual Indesejada e Coerção Sexual. Além de citar antecedentes e consequentes do assédio, conforme o modelo integrado elaborado por Fitzgerald *et al.* (1997,1999). Destacamos as implicações



psicológicas às vítimas, como o TEPT (Transtorno de Estresse Pós Traumático). Neste trabalho, os termos feminino e mulher não terão significados diferentes, assim como masculino e homem.

O terceiro item do trabalho é composto por método, delineamento da pesquisa e da amostra selecionada, os instrumentos utilizados que tiveram formato de questionário e os procedimentos empregados na coleta de dados. Uma vez que a pesquisa envolve seres humanos, enfatiza aspectos éticos e por último explica o processo de análise de dados.

O quarto item contém resultados dos questionários expressos em tabelas, com comentários dos resultados mais proeminentes. Enquanto o item cinco, refere-se à discussão, com exposição de suposições em relação aos resultados, analogias e diferenças em comparação a outros trabalhos com propósitos semelhantes e indicações de possibilidades de pesquisas, seguido das considerações finais, na qual também endossa a necessidade de investigações futuras sobre o tema.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Assédio Sexual: conceito, histórico

Há vários conceitos de assédio sexual. Para Willness, Stell e Lee (2007), trata-se de avanços sexuais indesejados, solicitações de favores sexuais, contemplando outros comportamentos com teor sexual, expressos de modo explícitos e implícitos, física ou verbalmente. A definição de assédio por Fitzgerald et al. (1997, p. 20 apud O' Donohue, Downs, Yeater, 1998, p. 112) compreende comportamento de índole sexual indesejada no ambiente de trabalho, considerado ofensivo pelo receptor excedendo seus recursos ou ameaçando seu bem-estar. Dias (2008) descreve-o como um comportamento de conotação sexual, não desejado pela destinatária, que ofende a sua integridade física e moral, o seu desempenho e progresso profissional, violando o seu direito, constitucionalmente garantido, ao trabalho e ao emprego em igualdade de circunstâncias.

No Brasil, o assédio sexual é um crime e está incluído na Lei Nº 10.224, de 15 maio de 2001, no Capítulo I intitulado – Dos Crimes Contra a Liberdade Sexual – do Código Penal, Art. 216: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” (BRASIL, 2001, n.p.). A pena prevista é de detenção por período de um ano a dois anos. Caso a vítima seja menor de dezoito anos, a pena pode ser aumentada em até um terço da condenação. O Ministério Público do Trabalho e a Procuradoria-Geral do Trabalho descrevem o assédio sexual como uma: “[...] conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual (BRASIL, 2017, p. 9).

Com relação à denominação de “assédio sexual”, ela foi utilizada originalmente na década de 1970 por Lin Farley, quando ministrava um curso a trabalhadoras com a temática *Women and Work* (Mulheres e trabalho), na Universidade de Cornell nos EUA. As participantes relatavam situações do ambiente de trabalho em que os seus superiores, em sua maioria homens, mantinham condutas de conotação sexual sutis ou explícitas, lançando-se às trabalhadoras com esse propósito. E, quando rejeitados, reagiam com represálias, hostilidades e demissões. (TORRES, 2015).

Mackinnon e Siegel (2003) argumentam que o assédio sexual é um nome recente para uma prática antiga, referindo-se à situação de mulheres serem alvos de comportamentos com teor sexual

alheios à sua vontade, perpetrados por homens que predominantemente ocupam posição hierárquica superior. Essa tentativa ou apropriação sexual do corpo do outro, principalmente no caso das mulheres em condição de subordinadas, está presente desde a época da escravidão. Conduta que se repetiu com as mulheres livres, trabalhadoras domésticas ou até mesmo em outros contextos laborais.

Avina e O'Donohue (2002) trazem dados da origem da ilegalidade do assédio sexual, ocorrido nos Estados Unidos, sendo curioso que esse contexto ilícito não surge de uma lei específica sobre o assédio sexual, e sim de uma interpretação dos tribunais sobre a lei civil estadunidense *Title VII, Civil Rights Act §2000-2(a)* [Título VII, Lei dos Direitos Civis §2000-2(a)] criada em 1964, que proíbe a discriminação, condições ou privilégios de emprego, por questões de sexo, raça, religião. Porém, nessa jurisdição, não consta claramente nenhum escrito sobre assédio sexual. Nesse período, muitas trabalhadoras vítimas de assédio sexual demitidas eram afro-americanas e resgataram a Lei Civil de 1964, artigo VII, que tratava de discriminação por sexo e raça, com a qual já tinham histórico de êxito para se protegerem também nos julgamentos de assédio sexual. Inicialmente, tiveram suas sentenças negadas, mas com insistência conseguiram melhores desfechos (BAKER, 2007).

Somente em 1976, os tribunais americanos reconheceram a ilegalidade do assédio sexual, por ocasião da demissão de uma funcionária que se recusava a ceder favores sexuais, situação em que o tribunal considerou como ato discriminatório interpretando a questão de gênero. O tipo de assédio aplicado nesse caso é denominado *qui pro quo* [algo por algo], considerado mais grave ao se comparar com Assédio de Gênero, por envolver ameaças e prejuízos financeiros significativos às vítimas. Cabe considerar que, somente em 1986, o assédio sexual por ambiente hostil, passou a ser considerado pelo Supremo Tribunal dos Estados Unidos, oportunidade em que proibiu, no ambiente de trabalho, a manutenção de comportamentos sexuais indesejados, comentários, provocações, qualquer tipo de material com teor sexual, que gerasse ambiente hostil e dificuldades ao desempenho profissional (AVINA; O'DONOHUE, 2002).

Na década de 1970, o movimento feminista foi também determinante para essa pauta de assédio sexual, denunciando sistematicamente problemáticas relacionadas à discriminação de gênero no contexto do trabalho, que se traduzia nas desigualdades de posições hierárquicas e salários que privilegiam os homens, enquanto as mulheres eram prejudicadas na sua condição de trabalho, autodeterminação e dignidade (DIAS, 2008). Compreensão semelhante tem Zippel

(2006), quando atribui às feministas a identificação do assédio sexual como ato de violência às mulheres, bem como o controle dos seus direitos econômicos, impondo-lhes salários comparativamente mais reduzidos. Esse movimento incentivou uma releitura jurídica, política, cultural nos locais de trabalho e sindicatos, evidenciando práticas até então naturalizadas e invisibilizadas.

No Brasil, o movimento feminista em 1979 protagonizou a primeira manifestação contra o assédio, conforme descreve Grossi (1989), oportunidade em que a *Comissão Violência contra a Mulher* (formada por feministas cariocas), se posicionou a favor de cinco Recepcionistas que foram demitidas do *Jornal do Brasil* após denunciarem Editor por assédio. No entanto, após esse episódio, essa pauta ficou amortecida durante a década de 1980 e ressurgiu em 1990, sob novas acusações de repercussões públicas, como o caso da corporação feminina em Minas Gerais. As policiais vinculadas ao chefe da segurança pública de um dos Ministérios de Brasília eram humilhadas e constrangidas. Porém, após discussões sobre assédio- suscitadas principalmente pelo jornal *Folha de São Paulo* – em meio às incertezas sobre a sua definição e discretos avanços legislativos, concluiu-se que se tratava de conteúdo importado dos EUA, sem sentido para ser empregado no Brasil. Porém, mesmo com esse desfecho *a priori* sem efeito, deixou o legado promissor de rever a posição das mulheres no trabalho.

## **2.2 Evidências de Assédio Sexual e Prevalência de Casos em Mulheres**

Dias (2008) diferencia dois tipos de assédio de acordo com o local em que ele ocorre. Primeiro, em locais carentes de controle e segurança, como vias públicas e transportes coletivos, espaços públicos no geral. E o segundo se dá no contexto laboral. E nesses diversos espaços, o *Datafolha* (2018) realizou pesquisa sobre assédio sexual, no período de 29 a 30 de novembro de 2017- entrevistando presencialmente 1.427 mulheres selecionadas por sorteio em amostra estratificada por sexo e idade a partir de 16 anos, com nível de confiança 95%, em 194 municípios brasileiros. A pesquisa identificou que 42% das brasileiras já foram assediadas sexualmente. Desse total, 29% sofreram o assédio nas ruas, 22% no transporte público e 15% no local de trabalho.

Segundo os dados quantitativos do Tribunal da Justiça do Trabalho, observa-se um aumento das ações nos processos relacionados ao assédio. Em 2018, foram quantificados 4.078 processos de assédio sexual; em 2019, tiveram 4.786 litígios, ocorrendo um aumento de 700 registros. Porém, no ano de 2020, houve um decréscimo para 3.255 ações judiciais, comparado com 2019. Essa

diminuição coincide com o início da pandemia do Covid-19, que modificou o contexto de trabalho, uma vez que muitas empresas tiveram suas atividades suspensas ou deslocadas para o sistema remoto, diminuindo a presença física nas organizações (TST, 2021).

No Estado do Maranhão, as estatísticas de assédio fornecidas pela Polícia Civil,<sup>1</sup> apresentaram registros em alguns municípios, resultantes do trabalho desenvolvido pelo Sistema Integrado de Gestão do Maranhão (SIGMA), implantado em 2019. Foram catalogados nesse mesmo ano 37 casos, sendo 34 vítimas femininas e 03 masculinas. Em 2020, no período de janeiro a junho, foram listadas 22 ocorrências, dentre as quais foram vítimas 18 mulheres e 4 homens. Com a ressalva de que esses registros têm origem em condutas sexuais indesejadas gerais, não específicas da situação laboral - a exemplo de um registro ocorrido entre vizinhos, cujo teor era sexual não recíproco por parte da reclamante, porém sem nenhuma relação trabalhista.

Nos EUA, os autores Avina e O'Donohue (2002) no âmbito do trabalho, relataram prevalência de assédio com incidências crescentes tanto no espaço civil como militar. Em 1989, houve 5.603 relatos de assédio, realizados por mulheres; em 1994, esses números triplicaram para um total de 14.420 registros. As forças armadas registraram 64% queixas de assédio entre seus funcionários, enquanto escritórios civis registraram 70%; entre as enfermeiras, as taxas de denúncias foram 88%. Destacadamente, foi o público feminino que mais sofreu esse tipo de abuso.

Fitzgerald *et al.* (1999) registraram que 78% das militares haviam experimentado pelo menos um caso de comportamento sexual indesejado nos 12 meses anteriores à data de aplicação da pesquisa, em comparação com 38% dos homens. Entre as mulheres, 69% relataram alguma forma de hostilidade sexista; 63% relataram hostilidade sexual, 42% relataram Atenção Sexual Indesejada e aproximadamente 13% experimentaram alguma forma de cooperação sexual. As porcentagens comparáveis para os entrevistados do sexo masculino foram de 35%, 15%, 8% e 2%, respectivamente.

Ainda no contexto estadunidense, em análise comparativa entre as décadas de 1997 a 2011 - mediante pesquisas realizadas pela EEOC e pelas Agências de Práticas de Trabalho Justas (FEPA) - os achados foram de que as mulheres continuam sendo as principais deladoras de assédio, embora as queixas masculinas tenham subido 15,3%. As denúncias consideradas infundadas também tiveram um acréscimo de 41,4% para 53%, ou seja, 28% a mais, bem como as resoluções por

---

<sup>1</sup> Informações concedidas pelo Coordenador do Setor de Estatística da Polícia Civil do Maranhão, Alexandre Vieira por meio de planilha impressa em 14/08/2020.

litígios que se ampliaram 39%, tendo um aumento de 26,1%. As indenizações de US\$ 49,5 milhões subiram para US\$ 52,3 milhões, uma adição, portanto, de 6%. Por outro lado, o levantamento demonstra uma diminuição de 28,5% no número total de reclamações, o que contrasta com os relatos da imprensa popular e os crescentes custos organizacionais gerados pelos abusos sexuais (QUICK; MCFADYEN, 2017).

Quanto à frequência dos casos de assédio sexual, supõe-se que as taxas oficiais são amenas diante das ocorrências reais. Tal estimativa tem como referência os EUA, em que Fitzgerald (1993) observa a tendência de ocorrerem subnotificações no relato desse tipo de evento, mencionando que as queixas registradas anualmente ao governo federal, trata-se apenas de uma fração, uma vez que poucas vítimas relatam suas experiências.

As estatísticas oficiais de crimes sexuais se tornam ainda mais importantes por trazerem evidências que contrariam o estigma de mito que envolvem esses episódios, restringindo-os a mentiras e devaneios. Mesmo quando a violência não pode ser negada, as insinuações são pejorativas: “Ela não lidou com isso corretamente”; “Não era para tanto”; “Se você não consegue lidar com algumas das coisas básicas que se tornaram um problema na força de trabalho hoje, não devia pertencer à equipe de trabalho”. Essa última frase foi dita pelo filho do Presidente dos EUA, Donald Trump, em resposta à repulsa pública, diante da declaração do Presidente, em que afirmou ter *status* para agredir sexualmente as 20 mulheres que o denunciaram por assédio. (FITZGERALD, 2017).

### **2.3 Assédio Sexual no Trabalho: Facetas Sexuais e Sexistas**

O assédio sexual permeia a sociedade, sendo significativa a necessidade de sua atenção no ambiente laboral. Como cita Mendes (2013), trata-se de espaço de prestação de serviços, com responsabilidades, metas e desafios a transpor, tarefas que em si já trazem várias adversidades a serem superadas, sendo dispensável outras que não estejam relacionadas a aspectos profissionais e à produção. O trabalho ou emprego têm uma relevância pessoal e social, contribuindo para a realidade diária das pessoas, com a ocupação de um lugar, de um fazer com as suas atividades e desafios, a fim de colaborar com o desenvolvimento de habilidades, constituindo fonte geradora de poder, de sobrevivência, consumo e representação social (CRUZ, 2017).

Os ambientes hostis em que as pessoas são submetidas a intensas e frequentes pressões, funcionam ou são percebidos como se os trabalhadores e trabalhadoras fossem meros objetos de

produção, alvo de repetidas violências, de assédio sexual, atingindo as pessoas quanto à sua dignidade, à sua privacidade, à sua integridade física, social e psicológica, estendendo suas interferências a outras áreas e atividades importantes que estão além da esfera do trabalho, lhes ocasionando danos (MENDES, 2013).

Larsen, Christopher e Fitzgerald (2018) defendem que o assédio sexual possui funcionalidades não restritas tão somente à atração física, uma vez que suas vítimas com frequência sofrem outras formas de maus tratos no ambiente organizacional, como agressão e discriminação baseada no sexo, afigurando-se o assédio em facetas sexuais, sexistas e violentas, são ilustrados nessa mesma ordem, nas seguintes citações de Fitzgerald (2017) “convite de acompanhamento a viagem e juntar-se a motel em *Bahamas*”; “não há nada pior que trabalhar perto de mulheres; “ter a cabeça empurrada contra o colo de seus colegas, enquanto recebe choque”.

Com suposição semelhante de que há outros interesses embutidos no assédio sexual. Larsen, Christopher e Fitzgerald (2018) conduziram o primeiro estudo empírico que examinou a intersecção entre assédio sexual, discriminação sexual e agressão no local de trabalho para verificar se há um fator central, comum a esses comportamentos. Utilizou-se do modelo integrado de assédio sexual (que será descrito na página 25), acrescido dos itens de autoridade organizacional e rotatividade aplicados a análise bifatorial, a fim de possibilitar o carreamento de dados aos fatores gerais em simultâneo com os fatores específicos, averiguando, assim, tanto a forma isolada desses comportamentos, como também a sua sobreposição. A amostra com participantes militares, composta de 10.235 homens e 9.725 mulheres, obteve 36% de taxa de resposta. O resultado foi de que 91,4% foram assediadas, 82% sofreram discriminação sexual. 76,9% de respostas femininas relataram simultaneamente assédio sexual, discriminação e agressão no local de trabalho. Os resultados indicam um fator geral significativo entre esses comportamentos (discriminatório e agressivo), em que se percebe fazer parte da mesma família de hostilidades. E que o assédio serve a intenções sexistas, com impeditivos e punições aos que se expressam de modo atípico para o seu sexo; quer seja em trejeitos ou ocupando cargos tradicionalmente reservados a outro sexo.

Fitzgerald, Gelfand e Drasgow (1995) categorizam o assédio em subdimensões, como: Assédio de Gênero, Atenção Sexual Indesejada e Coerção Sexual. Assédio de Gênero são comportamentos degradantes às mulheres, insultos, ameaças, hostilidades, anedotas baseadas em gênero, expressões, gestos ou materiais pornográficos com intuito e efeito intimidador. Por sua vez, Atenção Sexual Indesejada corresponde a comportamentos verbais e não-verbais com teor

sexual incômodos, ofensivos e não correspondidos, tais como: insistência para encontros, contato físico, tentativas para carícias e beijos. Por fim, a Coerção Sexual caracteriza-se pela extorsão de favores sexuais, utilizando-se de força, ameaça, chantagem, vantagem ou desvantagem, a fim de obtê-lo.

Posteriormente, a dimensão Assédio de Gênero para a versão feminina foi desmembrada em: hostilidade sexista e hostilidade sexual, ambas se referindo ao ambiente hostil. Vinculam-se a manifestações negativas, insultos, humilhações relacionadas ao gênero. A diferença entre as duas é que na hostilidade sexista, o conteúdo essencial é a oposição ao gênero, enquanto na hostilidade sexual, além do distrato ao gênero há questões sexuais (FITZGERALD *et al.*, 1999).

O alvo primário da agressão que constitui o assédio são as trabalhadoras, porém (McDonald, 2012; Wilness; Steel; Lee, 2007) corroboram com a ideia de que os danos alcançam também negativamente os interesses organizacionais, a sua imagem diante do mercado, ocasionam gastos com *turnover*, absenteísmo, desmotivação, despesas judiciais, recrutamento, treinamento e desenvolvimento de equipes, licenças médicas e até mesmo sabotagem intencional dos funcionários.

#### **2.4 Antecedentes e Consequentes do Assédio Sexual Segundo Modelo Integrado**

Fitzgerald *et al.* (1997) elaboraram um modelo que busca explicar as causas e os efeitos de abusos sexuais no contexto organizacional, denominado de modelo integrado de assédio sexual. Os fatores antecedentes do assédio sexual são:

- a) Contexto Organizacional, trata-se de condições permissivas do ambiente organizacional aos atos de assédio. Os assediadores são livres de qualquer tipo de investigação, punição. Enquanto as vítimas teriam suas queixas ignoradas, sofreriam represálias, como: demissão, negação de promoções, bloqueio a programas de incentivos e a outros benefícios;
- b) Contexto de Gênero, diz respeito à composição do grupo de trabalho, número de empregados por gênero, sobreposição da quantidade de funcionários homens, cargos de liderança majoritariamente ocupados por pessoas do sexo masculino, inversão de cargos tradicionalmente masculinos preenchidos por mulheres, preservação de símbolos que expressam a supremacia masculina em detrimento da feminina.

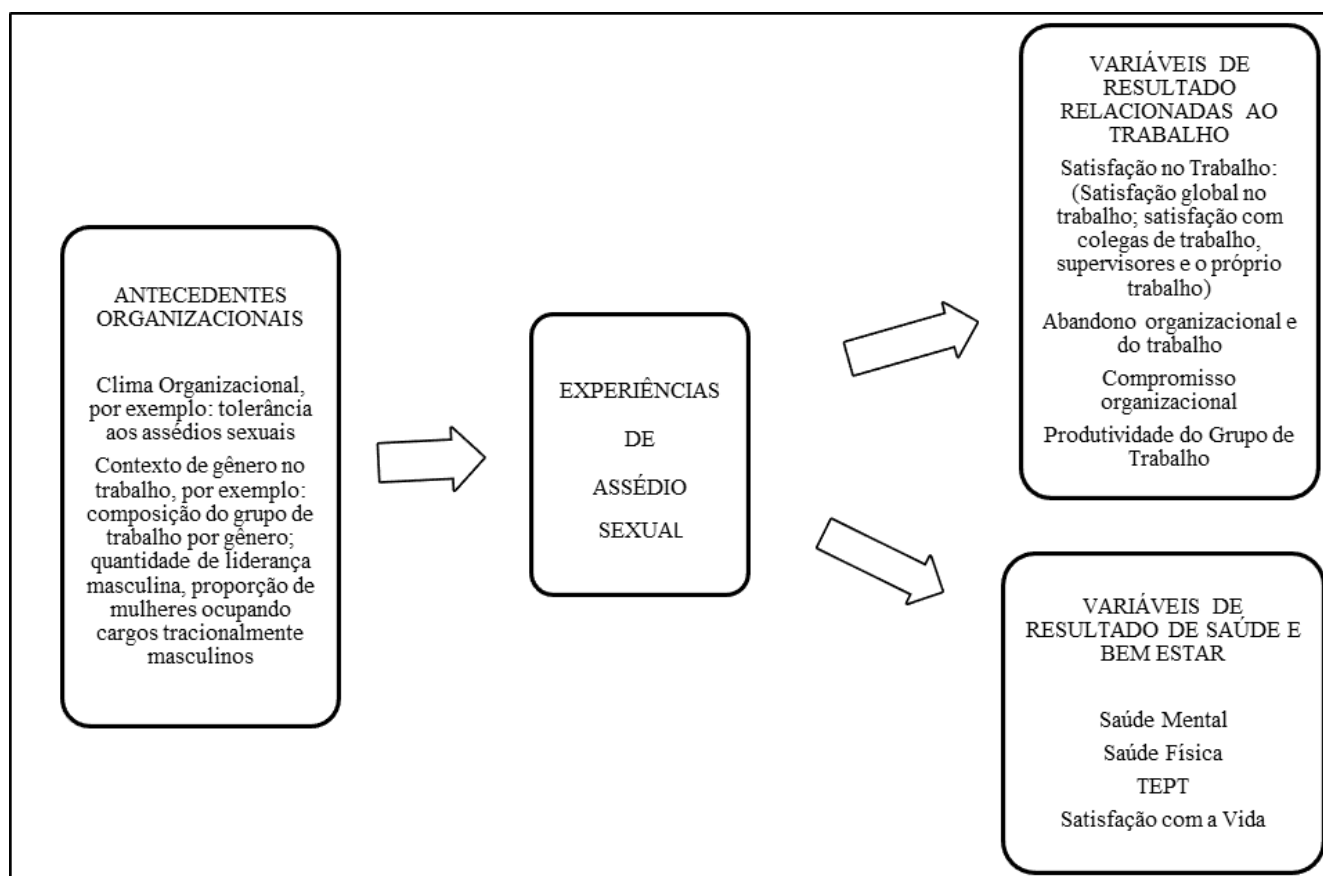


Já as consequências do assédio sexual, segundo ainda Fitzgerald *et al.* (1997), podem ser: Prejuízos no Trabalho: insatisfação no emprego, piora no desempenho, descompromisso, afastamento organizacional; dificuldades psicológicas; danos à saúde.

Os autores Wilness, Stell e Lee (2007) conduziram metanálise, segundo modelo integrado de assédio sexual de Fitzgerald *et al.* (1997), com o objetivo de elaborar síntese estatística de evidências empíricas acerca dos antecedentes e resultados do assédio sexual. Composta por quarenta e um estudos e uma amostra total de 70.000 participantes, apurando que o clima organizacional tolerante ao assédio e o contexto de gênero são facilitadores dessas ocorrências, cujas consequências são significativas à vítima, ao seu bem-estar geral e à sua satisfação com a vida. Além disso, gera angústia, ansiedade, depressão, sintomas correlatos ao Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT); atinge a saúde física, ocasiona dores, náuseas, falta de ar, exaustão. Tais efeitos podem ser amenizados, a depender de quão menos invasivo for o assédio e do grau de resiliência da vítima.

Os resultados acima mencionados mostraram prejuízos em fatores relacionados ao trabalho, como: a) desempenho da produtividade organizacional: as respostas observadas com foco nesse aspecto do trabalho, tem como exemplo a baixa produtividade da vítima que se dissemina por entre a equipe e avoluma o prejuízo organizacional; b) aumento dos comportamentos de afastamento ao trabalho: seria opção a funcionários mais dependentes da organização, sem outras perspectivas empregatícias, desse modo, evitariam o ambiente de trabalho com comportamentos de absenteísmo, atrasos, licenças médicas, mas continuariam vinculados à empresa; c) afastamento do emprego são ações que consumaria o desligamento efetivo através da aposentadoria ou demissão; d) sabotagens por parte dos funcionários. De modo geral, são consequências que trazem custos à organização, devido às ausências de funcionários, à rotatividade do corpo funcional, às indenizações por litígios e ao desgaste público da imagem organizacional. A figura que segue (1) apresenta-nos as variáveis no modelo.

**Figura 1** – Representação visual de variáveis antecedentes e resultados em relação às experiências de assédio sexual.



Fonte: (WILNESS, STELL E LEE, 2007)

Quanto as reações TEPT segundo Schneider, Swan e Fitzgerald (1997) pressupõem que são precedidas de eventos traumáticos, que se caracterizam por abalar crenças centrais da vítima, por ser o assédio um evento inesperado, assim como o contexto de trabalho deve se apresentar para os trabalhadores sem expectativas hostis. Somado a essa condição ambiental, têm às características da vítima, como fragilidade interna, baixa capacidade de enfrentamento dessas situações e ausência de apoio relacional que podem contribuir para agravar os efeitos do assédio e a vítima desenvolver sintomas TEPT. Transtorno cuja características estão organizadas em critérios de A a H, descritas na Tabela que segue (3):

**Tabela 3** – Características do TEPT dos critérios A ao H, segundo o DSM V.

CRITÉRIOS	CARACTERÍSTICAS/INFORMAÇÕES
<b>Critério A</b>	Descreve a exposição ao evento estressante e traumático, pode ser: lesão grave, violência sexual, ameaça de morte. Experienciando essas situações diretamente, como testemunha ou por conhecer pessoas próximas, família, amigos que passaram por essas situações.
<b>Critério B</b>	Sintomas manifestados pelas vítimas, como: lembranças aversivas, angustiantes de modo recorrente e involuntário, como pesadelos, pensamentos intrusivos.
<b>Critério C</b>	Comportamento de evitação manifesto pelas vítimas a toda situação, objetos ou pessoas que a fazem associar à tragédia.
<b>Critério D</b>	Alterações cognitivas e do humor que podem ser eliciadas ou exacerbadas pela vítima, como: amnésia, crenças negativas sobre si, o mundo e as pessoas, desinteresse, alienação, dificuldade em manter sentimentos de bem-estar, felicidade, incidência de medo, pavor, raiva, culpa ou vergonha.
<b>Critério E</b>	Reações agressivas, irritabilidade, hipervigilância, sobressaltos exagerados, atitudes imprudentes e autodestrutivas, problemas de concentração, perturbações no sono.
<b>Critério F</b>	Para o diagnóstico do TEPT, é necessário que esse conjunto de sintomas citados nos Critérios B, C, D e E perdurem no mínimo um mês, com a ressalva de que podem se apresentar meses depois do ocorrido.
<b>Critério G</b>	Adverte que as consequências trazem prejuízos funcionais, interferem em aspectos fisiológicos, psicológicos, sociais e ocupacionais.
<b>Critério H</b>	Destaca a interferência de qualquer substância química, medicamentosa.

Fonte: (APA, 2014)

Stockdale, Logan e Weston (2008) realizaram pesquisa, a fim de comprovar se o assédio sexual em si respalda o diagnóstico de TEPT, se os sintomas TEPT são originados desse evento ou

de agressões sexuais anteriores, ou até mesmo por disfunção psicológica prévia. O estudo contou com entrevistas e aplicação de testes em dois momentos, com intervalo de 1 ano entre a primeira e a segunda fases. A amostra final foi constituída de 445 pessoas com vínculo empregatício, condição importante para averiguar a relação de assédio sexual e TEPT. Os instrumentos utilizados: *Diagnostic Interview Schedule (DIS)* utilizado nas duas fases da pesquisa; *Global Severity Index (BSIGSI)* somente na entrevista inicial; *The Conflict Tactics Scale (CTS&CT52)* nos dois momentos; *Child abuse – nonsexual* e *Child abuse – sexual*, aplicadas na linha de base; *Sexual Experiences Questionnaire (SEQ)*, versão de 23 itens. Os resultados apontaram correlação positiva entre o assédio sexual grave, considerado pela combinação dos três tipos: Assédio de Gênero, Atenção Sexual Indesejada e Coerção Sexual com os sintomas TEPT, mesmo que as vítimas tivessem ou não histórico de disfunção psicológica e traumas. Entretanto, a associação entre as formas menos graves de assédio e o TEPT foram inconsistentes. A motivação desta pesquisa deu-se em virtude da revisão das leis, em 1991, nos Estados Unidos da América, que autorizou vítimas de assédio sexual a processar os seus autores por danos psicológicos, mas, com a condição de serem submetidas à avaliação de saúde mental. Isso gerou um impasse jurídico, pois os advogados dos réus como tática de defesa atribuíam os sintomas TEPT não ao assédio cometido por seus clientes, mas às experiências traumáticas anteriores.

Para reconhecer efeitos do assédio sexual em trabalhadoras, Crull (1982) organizou uma investigação, a fim de subsidiar melhor os técnicos da saúde mental para o atendimento de assediadas. Utilizou como material os relatos gerados por mulheres durante as sessões de aconselhamento no Instituto de Mulheres Trabalhadoras e também questionários enviados por correio às assistidas, solicitando informações sobre as circunstâncias em que ocorreram os assédios e os seus efeitos no desempenho do trabalho, na saúde física e psicológica. Ao final, considerou as informações obtidas de 262 participantes, a maioria pertencente ao setor administrativo, com idade entre 16 e 65 anos. As respostas mais incidentes foram sentimentos de tensão geral, nervosismo, estresse, culpa, baixa estima, medo e raiva. Quanto às consequências à saúde física, relataram: fadiga, náuseas, cefaleias. Em relação a comportamentos de impacto profissional: absenteísmos, desmotivações, baixa estima para executar tarefas, falta de concentração e evitação ao assediador.

A conduta de evitar o agente assediador é uma das reações frequentes das vítimas de assédio. No entanto, a maioria dos assediadores são os próprios chefes, circunstância que dificulta as ações organizacionais de prevenção e ainda aumenta a probabilidade de riscos de reincidências

desses episódios. (SCHNEIDER; SWAN; FITZGERALD, 1997). Além de que o fato, de ser cometido pelo gestor, produz comportamento invertido ao esperado, uma vez que o mesmo configuraria às normas organizacionais, o respeito e a capacidade de orientação da equipe. Tê-lo como autor de agressões sexuais rompe com o significado importante que tem o trabalho para as pessoas, o que só agrava os efeitos do assédio, fragiliza a vítima, podendo ocasionar o TEPT (CRUZ, 2017).

Houle *et al.* (2011) comentaram outro tipo de conflito experienciado pelas vítimas, que é a dubiedade, por gostarem do ambiente geral de trabalho, das tarefas que realizam e também precisarem do emprego. Outra confusão típica, é que para a vítima, só ela enxerga o assédio, parecendo ser invisível para os demais colegas, líderes e até para os profissionais do setor de recursos humanos. O que aumenta a sensação de confusão e o sentimento de desamparo, colaborando para a insatisfação com o trabalho, para o abandono do emprego, repercutindo na instabilidade da carreira, em prejuízos econômicos, potencializando problemas emocionais, como o surgimento da depressão.

Há uma característica do assédio que pode agravar ainda mais os seus efeitos, que é a reincidência. Segundo Fitzgerald e Shullmann (1993); Schneider, Swan e Fitzgerald (1997), muitas mulheres são vitimadas por mais de uma vez, de modo que esses atos se repetem por um período considerável, que pode ser de seis meses ou mais tempo. Crull (1982) atribui as recidivas, ao *status* superior do assediador, ou seja, envolve questões de assimetria de poder no espaço de trabalho, em relação à vítima, mas também existe a influência de componentes culturais na interpretação do assediador quanto a resposta da vítima, pois se a mulher se opõe às investidas sexuais, está desafiando a masculinidade que é pautada no sucesso sexual. Quando o ignora, seria timidez de demonstrar indiretamente o seu interesse.

As questões culturais também constituem um dado importante às pesquisas de assédio. Para McDonald (2012), a sua prevalência depende também desse fator, assim como também da própria definição de assédio e da metodologia utilizada para a sua identificação. As pesquisas que questionam de modo direto sobre episódios de assédio, com perguntas como: “você já foi assediado (a) sexualmente?” apresentam resultados ínfimos, quando comparados as que utilizam listas contendo comportamentos de assédio sexual. Outras variáveis norteiam os índices de notificações, como os aspectos culturais internos da organização, a forma com que se lida com o assunto, se existem ou não ações de esclarecimentos e prevenção, estatutos de conduta, procedimentos de

denúncias e punições funcionais. É também necessário considerar o contexto legal de cada lugar ou país e a própria interpretação e reação da vítima diante de episódios de assédio. Muitas ignoram o ocorrido por não o perceberem determinadas ações como assédio, por medo de perderem o emprego, de serem identificadas como culpadas, menos competentes ou incompreensíveis com relação ao ambiente de trabalho, ou ainda temem sofrer lesões à sua integridade física, dentre outras formas de retaliações.

Fitzgerald (1999) corrobora McDonald (2012), quanto a composição do ambiente de trabalho ser um fator que pode vir a influenciar na taxa de assédio sexual, pois considera que certos setores como por exemplo, construção civil e exército, reconhecidos inicialmente como espaços masculinos, têm demonstrado serem mais propícios para tais atos. Para além da questão dos nichos de gênero, questionados a todo momento, se projetou historicamente a imagem do espaço público como um lugar onde mulheres podiam circular, porém, sob restrições e, se possível, com um acompanhamento que lhes assegurasse proteção.

Nesse sentido, faz-se oportuno estudar o assédio também no varejo, setor que tanto emprega homens como mulheres. Hughes e Tadic (1998) realizaram pesquisa nesse segmento, justamente com o propósito de ampliar a compreensão do assédio sexual nessa área, concentrando-se nos aspectos de prevalência, natureza de assédios cometido por clientes e às suas consequências à saúde das funcionárias e ao seu trabalho, por meio de estudo exploratório composto por dados quantitativos e qualitativos (três entrevistas individuais com trabalhadoras com experiência extensa no setor). A amostra refere-se a trabalhadores de grande a pequeno porte, localizados em *shopping centers*, subúrbios, ruas de pouco a intenso fluxo comercial, formada por 60 funcionárias e 20 profissionais da área de segurança (80% do sexo masculino).

Os estudos de Hughes e Tadic (1998) concluíram que 85% dos assediadores eram homens, enquanto 67% das mulheres eram as assediadas; 40% confirmaram incidências com o mesmo indivíduo por semanas ou meses. A forma mais comum dessas ocorrências foram: olhar fixo e malicioso (26%), flertes/observações sexuais (24%). Quanto ao sentimento das mulheres diante dessas investidas, foram os seguintes: constrangimento obteve o maior índice, com 20%, enquanto preocupação e raiva tiveram o mesmo percentual (16%) cada um. Medo (14%), doença (9%), apenas (3%) consideraram sem efeito. No que tange aos resultados relacionados ao trabalho, 41% das respondentes declararam “sem efeito”, o que pode refletir na banalização do assédio, ou: “Apenas mais uma história. Parte do trabalho”. Enquanto 20% evitavam/ignoravam o cliente do

sexo masculino, 16% responderam a opção “menos amigável com os clientes”, comportamento que pode refletir negativamente no desempenho do trabalho e alcance de metas. Observando o resultado adverso a essas trabalhadoras do Canadá. Incentiva a transposição da investigação dessa temática em âmbito local, também com amostra de trabalhadoras varejistas na capital maranhense, por ser um setor importante para área do trabalho, mobiliza grande quantidade de empregos a mulheres e homens.

Silva (2019) também investigou o fenômeno do assédio no segmento varejista, com trabalhadoras do centro comercial popular da cidade de São Luís do Maranhão, conhecido como Rua Grande, com objetivo de realizar prevalência de assédio nessa amostra e a relação do assédio com sintomas TEPT. Com (n=76) participantes, o autor utilizou o método observacional/transversal, acompanhado dos instrumentos: QAS, TEPT e entrevistas. Os resultados apontaram para 67,1% de participantes assediadas, evidenciando correlação positiva entre o assédio sexual e sintomas TEPT. O autor mencionou a necessidade de mais pesquisas sobre o assunto, o que também motivou a realizar o estudo presente, replicando o desenho amostral, com método semelhante.

## **3 MÉTODO**

### **3.1 Delineamento**

Foi realizado uma pesquisa do tipo *survey*. Método que trata de investigação empírica que possibilita a investigação de vários temas sociais. Regularmente não absorve descrições particulares das suas amostras, os seus dados são numerosos, capturados quantitativamente, possibilitando sobre a população estudada observações gerais do comportamento humano e a condição de serem reanalisados diante de alterações conceituais. O seu método poderá ser replicado em outras amostras, subconjunto de amostras (BABBIE, 1999).

### **3.2 População e amostra**

Participaram da pesquisa 125 trabalhadoras de vários segmentos, como: roupas e têxtil, óticas, calçados, celular e acessórios; produtos tecnológicos, eletrônicos, agências financeiras, armarinho, papelaria. Trabalhadores de lojas de departamentos, assim como de estabelecimento que vendem cama, mesa e banho, utensílios para o lar, acessórios femininos, de presentes, variedades, lojas de artigos para festas e para recém-nascidos. Instituições alimentícias, bem como de telecomunicação, de saúde e supermercado.

O tipo de amostragem, por conveniência da pesquisa, foi composta por dois critérios de inclusão: o primeiro, de que as participantes trabalhassem com pelo menos um homem, considerando que na maioria das vezes, segundo a literatura, os homens são os principais perpetradores de assédio. E o segundo critério era o de terem vínculo empregatício de pelo menos um mês de trabalho.

### **3.3 Local**

A pesquisa foi realizada em um conglomerado de estabelecimentos comerciais no Centro de São Luís (MA), denominado Rua Oswaldo Cruz, conhecida popularmente como “Rua Grande”.

### **3.4 Instrumentos**

#### **3.4.1 *Sexual Experiences Questionnaire (SEQ)***



O *Sexual Experiences Questionnaire* (SEQ) no estudo de Silva (2019) foi traduzido para o português como Questionário de Assédio Sexual (QAS), com apoio de dois tradutores que realizaram tradução reversa, ocasião em que endossaram o nome Questionário de Assédio Sexual (QAS) - (anexo A). Essa denominação também será utilizada neste trabalho. Esse instrumento foi elaborado por Fitzgerald *et al.* (1988) e posteriormente revisado e validado por Fitzgerald, Gelfand e Drasgow (1995) nos Estados Unidos da América, em uma amostra de 1.395 participantes, com *Alfa de cronbach* de 0,92. Esse questionário não possui estudo sobre evidências de validade no Brasil, porém, é bastante utilizado por ser amplamente aplicado em pesquisas internacionais, sendo considerado um instrumento de referência para a mensuração da frequência de assédio (KEARNEY, 2004).

O QAS apresenta três subescalas:

- 1 - Assédio de Gênero (itens 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9), em que se trata de atitudes de desprezo, hostilidade e desrespeito à figura feminina;
- 2 - Atenção Sexual Indesejada (itens 5, 8, 10, 13, 14), que inclui atitudes como: convites insistentes para encontros, mensagens de teor ou toques físicos com objetivo sexual, sem que haja reciprocidade da outra parte;
- 3 - Coerção Sexual (itens 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19), refere-se a comportamentos de suborno, algum tipo de benefício ou punição é administrado visando a obtenção de favores sexuais.

As três subescalas são avaliadas separadamente. A participante expressa suas respostas em cada um dos itens do questionário, assinalando opções de 1 a 5 em escala tipo *likert*, na qual: 1 representa nunca; 2 uma ou poucas vezes; 3 algumas vezes; 4 frequentemente; e 5 quase sempre. Então, a participante que entre as questões de 1 à 19, assinala algum item da escala *likert* entre a opção 2 à 5 é considerada assediada e continua a responder os demais questionários. No entanto, se ao responder o QAS, a participante notificar somente a opção 1 (nunca) entre os itens 1 ao 19 não é considerada assediada e conclui essa fase de coleta.

Para o cálculo da subescalas, somam-se os itens que a compõem, considerando o valor/ o peso de cada opção da escala *likert* assinalada. Por exemplo, a subescala Atenção Sexual Indesejada, que é composta pelos itens 5, 8, 10, 13, 14. Caso a participante notifique: na questão de n.º 5 a opção 1 (nunca), computa-se o valor 1; na questão de n.º 8, se marca como resposta a opção 2 (uma ou poucas vezes) teria valor 2; na questão n.º 10ª se assinala a opção 3 (algumas

vezes) o valor correspondente seria 3; na questão de n.º 13 questão, se selecionar a opção 4 (frequentemente) o valor computado é o mesmo “4”; e na questão n.º 14 se a resposta for 5 (quase sempre), terá o mesmo peso “5”. O total da contagem dessa subescala seria de 15 pontos.

Para o escore do assédio, consideram-se somente as respostas dos itens 1 ao 19, em razão do último item: “Você foi assediada sexualmente?” averiguar tão somente se as participantes associam, reconhecem os comportamento de assédio notificados no questionário como tal, ou não percebem que experienciaram assédio. Assim como as participantes que nunca foram assediadas, sabem reconhecer esse fato. As opções 1 da escala *likert* não computam assédio, somente a partir da opção 2 (uma ou poucas vezes) até a 5 (quase sempre) entre a 1ª e a 19ª questão. Portanto, a pontuação do QAS varia entre o mínimo de 19 e no máximo 95 pontos.

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

Escala que também teve o seu nome traduzido no estudo de Silva (2019) para Escala de Sintomas do Transtorno de Estresse Pós-Traumático (ES-TEPT) - (anexo B) - versão autoaplicável. Essa interpretação também será aproveitada no presente estudo. A ES-TEPT, validada nos Estados Unidos, foi desenvolvida por Foa *et al.* (1993) e objetiva mensurar a quantidade dos sintomas de TEPT e a sua severidade. Apresenta *alfa de cronbach* 0,85 e se mostrou mais adequada para o comportamento investigado neste estudo, mesmo sem evidências de estudos sobre a sua validação no Brasil, pelo motivo que foi validada com 114 participantes que sofreram violência sexual, ou seja, com amostra compatível com o objetivo deste trabalho. Há outros instrumentos no âmbito nacional que também investigam o TEPT, no entanto, o perfil da amostra é bem diferente desse estudo.

Para verificar a frequência e magnitude dos sintomas TEPT no último mês. O questionário apresenta 17 itens, cujas respostas estão dispostas de zero a três em escala tipo *likert*, na qual a opção 1 significa uma vez na semana ou de vez em quando; 2, de duas a quatro vezes por semana ou frequentemente; 3, cinco ou mais vezes por semana, ou quase sempre.

Cada subescala é formada por um conjunto de itens, de acordo com seguintes sintomas:

- 1 - Repetição, corresponde a lembranças do trauma, mesmo que a vítima não queira, são pensamentos intrusivos, recorrentes e angustiantes sobre a tragédia, manifestos tanto durante a fase de vigília e sono, através de pesadelos. Essa subescala é composta pelos itens 1, 2, 3, 4, 5.;

- 2 - Evitação, diz respeito ao comportamento de esquiva da vítima, em relação à fonte traumática (no caso em questão, refere-se ao agente, ao assediador), ou a qualquer situação, pessoa, objeto que a faça lembrar do evento traumático. Essa subescala é formada pelos itens 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12;
- 3 - Excitação, caracteriza-se por hipervigilância, sobressaltos exagerados, além de irritabilidade, dificuldades de concentração e no sono. Seus itens no questionário, são 13, 14, 15, 16, 17.

Todos os itens devem ser respondidos e a pontuação varia de 0 a 51, no entanto, para indicar a probabilidade de sintomas TEPT, a soma dos pontos deve ser maior que 13.

Para o cálculo da subescalas TEPT, somam-se os itens que a compõem, considerando o valor/ o peso de cada opção da escala *likert* assinalada. Por exemplo, a subescala excitação, formada pelos itens 13, 14, 15, 16, 17, caso a participante notifique na questão de nº 13 a opção 1 (nunca), computa-se o valor 1, na questão de nº 14 assinala-se a opção 2 (uma ou poucas vezes) teria valor 2, na questão nº 15 escolhe-se 4 (frequentemente) o valor correspondente seria 3, na questão nº16 seleciona-se o item 3 (algumas vezes) e na questão nº 17 opta-se pela resposta 5 (quase sempre), o total da contagem dessa subescala seria 15 pontos.

### 3.4.3 Entrevista de Contextualização do Assédio

Para fazer a análise dos antecedentes e consequentes do assédio, foi realizada uma entrevista fechada com as participantes que relataram assédio, Entrevista de Contextualização do Assédio (anexo C).

## 3.5 Procedimentos

### 3.5.1 Coleta de dados

A pesquisadora apresentou-se às funcionárias, convidando-as a participarem da pesquisa, explicando seus objetivos e procedimentos; os aspectos éticos de sigilo e a condição voluntária do estudo, frisando às respondentes, a liberdade de exclusão assim que desejassem, sem nenhum prejuízo às mesmas, sanando quaisquer outras dúvidas que expusessem.

As pessoas que decidiram participar foram preliminarmente interrogadas quanto aos critérios de inclusão da pesquisa e nos casos de sinalização positiva, foi-lhes entregue o termo de consentimento livre de modo impresso, assim como todos os outros instrumentos, junto com uma caneta e uma prancheta, seguido do QAS, informando a disponibilidade para mais orientações. As respondentes que não registrassem nenhuma opção relacionada à experiência de assédio sexual tinham a sua participação concluída. Enquanto aquelas que confirmassem pelo menos um item no questionário que evidenciasse assédio prosseguiram na pesquisa, respondendo também a Entrevista de Contextualização e posteriormente ao ES-TEPT, momento em que a pesquisadora enfatizava que as respostas a essa escala deveriam estar relacionadas às situações desconfortáveis que sublinharam no QAS.

A pesquisa de campo transcorreu nas duas últimas semanas do mês de julho até às duas primeiras semanas do mês de outubro de 2021. No turno da manhã, a coleta iniciava-se por volta das 06:30 h, enquanto as trabalhadoras aguardavam a abertura da “loja”, encerrando-se umas 9:00 h e à tarde, iniciava às 17:00 h, encerrando-se às 19:30 h, aproximadamente.

### 3.5.2 Análise de dados

Todas as análises foram conduzidas utilizando o JASP (v. 0.13.1.0), conforme ressaltam Freitas *et al.* (2000, p. 11), a saber:

Os dados obtidos com a realização da *survey* devem ser analisados por meio de ferramenta estatístico para a obtenção das informações desejadas, devendo-se, para tanto, considerar o tipo de análise estatística aplicável às variáveis em estudo. As variáveis podem ser qualitativas, que tem como resultados atributos ou qualidades (por exemplo sexo), ou quantitativas que têm como resultado números de determinada escala (por exemplo, tempo de serviço).

Apresentou-se a frequência absoluta e relativa das variáveis categóricas: cargos, segmentos varejistas das participantes assediadas, sexo dos autores de assédio, comunicação da vítima sobre esse evento e possíveis consequências as suas vidas. Com relação aos dados quantitativos das participantes assediadas, foi apresentada a média, desvio padrão e a frequência relativa e absoluta das três dimensões do assédio fornecidas pelo QAS. Assim como do total de participantes que apresentaram o Transtorno de Estresse Pós-Traumático, a frequência relativa e absoluta de cada sintoma captado pela ES-TEPT: evitação, repetição, excitação e a média, com o desvio padrão dos resultados dessa escala.

Enquanto as análises descritivas das variáveis contínuas como idade, tempo de serviço das participantes e número total de funcionários nas repartições em que as participantes assediadas trabalhavam. Como os resultados foram não paramétricos, foi utilizado o teste de correlação de *Spearman* e apresentado média (desvios-padrão) e medianas (intervalos interquartílicos). Tais variáveis tinham o propósito de obter associações com as ocorrências de assédio sexual. Quanto ao quesito estado civil, comparou-se escore do QAS entre casadas e solteiras, utilizando o teste *U de Mann-Whitney*. E para os resultados da entrevista de contextualização foi apresentada a porcentagem de cada alternativa respondida. Valores de  $p < 0,05$  foram considerados estatisticamente significativos em todas as análises inferenciais.

### **3.6 Aspectos éticos**

Esta pesquisa seguiu normas da Resolução 466/2012 da Comissão Nacional de Saúde, que determina o registro de pesquisas envolvendo seres humanos na Plataforma Brasil, sendo aprovada em 16 de julho de 2021 com o número do CAAE 48517921.9.0000.5086.

As participantes receberam duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A), de acordo com os critérios relativos à pesquisa com seres humanos, além de serem informadas sobre a justificativa, objetivos, procedimentos, riscos e benefícios do estudo em questão, assim como a garantia de sigilo dos dados pessoais e da empresa em que trabalham. A participação deu-se em caráter voluntário, deixando ciente às participantes envolvidas, a ausência de qualquer forma de pagamento.

A presente pesquisa poderia ter evocado constrangimento ou lembranças desagradáveis às respondentes, porém a equipe de pesquisadores formada em Psicologia estaria apta a prestar apoio imediato, assim como também encaminhar para acompanhamento psicoterápico, de modo gratuito, pelo tempo que fosse necessário, explicando às participantes a opção de desistirem da sua participação quando, ou caso, desejassem, mesmo após a coleta de dados, com o compromisso de que as informações coletadas fossem utilizadas unicamente para fins acadêmicos, com possibilidade de serem apresentadas em congressos, publicações ou outra forma de divulgação nacional ou internacional.

## 4 RESULTADOS

### 4.1 Resultados dos Questionários

Dentre as 125 participantes, 64,8% (n=81) não relataram episódios de assédio, portanto, proporcionalmente 35,2% (n=44) subscreveram comportamentos de assédio listados no QAS. Desse subgrupo, 27,3% (n=12) se autoavaliaram como de fato ter vivenciado assédio, contra 72,7% (n=32), que não se reconheceu assediada. As tabelas apresentadas nesse subitem “Resultados dos Questionários” referem-se somente aos resultados da amostra assediada 35,2% (n=44).

Na Tabela 4, apresentamos as características descritivas das participantes e do seu contexto de trabalho (variáveis contínuas). A média da idade foi de 28,57 anos (DP=5,86); do tempo de serviço médio foi de 51,09 meses (DP=45,02); do número total de funcionários da empresa 21,39 (DP=27,42) e a quantidade de funcionários somente do sexo masculino foi de 7,2 (DP= 8,93).

**Tabela 4** – Idade média, tempo de serviço, número de funcionários e de homens da empresa das participantes assediadas (n=44)

	Média	DP
<b>Assediadas (n = 44)</b>		
Idade (anos)	28,57	5,86
Tempo de serviço (meses)	51,09	45,02
Número de funcionários	21,39	27,42
Número de homens	7,20	8,93

Nota: DP: Desvio-padrão.

A Tabela 5 apresenta as variáveis categóricas como: o estado civil, o cargo e o segmento da empresa de trabalho das participantes assediadas. Portanto, 63,6% (n=28) eram solteiras e 36,4% (n=16) casadas. O cargo de vendedora foi o que expressou mais notificações de assédio com 52,3% (n=16) e o segmento mais pontuado 15,9% (n=7) foi o de Roupas.

**Tabela 5** – Estado civil, o cargo e o segmento da empresa de trabalho das participantes assediadas (n= 44)

	N	%
<b>Estado civil</b>		
Solteira	28	63,6
Casada	16	36,4
<b>Cargo</b>		
Analista de crédito	1	2,3
Auxiliar administrativo	5	11,4
Auxiliar de crédito	1	2,3
Gerente	3	6,8
Operadora de caixa	9	20,5
Recepcionista	1	2,3
Técnica em enfermagem	1	2,3
Vendedora	23	52,3
<b>Segmento da empresa</b>		
Acessórios para celular	1	2,3
Agência financeira	2	4,5
Armarinho	1	2,3
Artigos femininos	1	2,3
Artigos para festa	1	2,3
Calçados	3	6,8
Confecções e calçados	1	2,3
Cosméticos	2	4,5
Eletrodomésticos	3	6,8
Eletrônica	1	2,3
Estacionamento	1	2,3

Farmácia	2	4,5
Informática	2	4,5
Loja de departamento	3	6,8
Loja de presentes	1	2,3
Moda esportiva	1	2,3
Moda geral	1	2,3
Produtos de beleza	1	2,3
Roupas	7	15,9
Roupas/calçados	1	2,3
Saúde	2	4,5
Supermercado	1	2,3
Têxtil	2	4,5
Variedades	3	6,8

A Tabela 6 apresenta as características do assédio, quanto à identificação da prevalência dos autores do assédio por sexo e a quantidade de pessoas que cometeram o assédio, sendo que em 75,0% (n=18) dos casos relatados, os autores foram do sexo masculino e 4,2 (n=1) pelo sexo feminino. Quanto ao número de autores 43,5% (n=10) dos atos, foram praticados por uma pessoa e 39,1% (n=9), por duas pessoas e 17,4% (n=4) por três pessoas.

**Tabela 6** – Autores do Assédio por Sexo e Quantidade de Executores (n=24)

	N	%
<b>Sexo do autor</b>		
Homem	18	75,0
Mulher	1	4,2
Ambos	4	16,6
Não identificado	1	4,2
<b>Número de autores</b>		
Um	10	43,5
Dois	9	39,1
Três	4	17,4



A Tabela 7 apresenta os resultados das pontuações nas três dimensões de assédio sexual que compõem a escala do questionário de assédio (Assédio de Gênero, Atenção Sexual Indesejada e Coerção Sexual). Assédio de Gênero pontuou média de 11,30 (DP=3,78) com frequência relativa 93,2% (n=41); Atenção Sexual Indesejada pontuou 7,52 (DP=3,37), com frequência relativa 59,1% (n=26) e Coerção Sexual pontuou média de 7,48 (DP=1,46), com frequência relativa 15,9% (n=7).

**Tabela 7** – Resultados do Questionário de Assédio Sexual por Subescala (n=44)

Subescalas	Freq.(%)	Média	DP	Mediana	Intervalo interquartilico
Assédio de Gênero	41(93,2%)	11,30	3,78	10,00	8,25; 13,00
Atenção Sexual Indesejada	26(59,1%)	7,52	3,37	5,00	5,00; 9,50
Coerção Sexual	7(15,9%)	7,48	1,46	7,00	7,00; 7,00

Nota: DP: Desvio-padrão; Freq= frequência absoluta, representando o número de mulheres que respondeu ao menos um item de cada subescala com um valor  $\geq 2$  na escala *Likert*.

A Tabela 8 apresenta as pontuações por subescala do questionário TEPT. Quanto à subescala Repetição, as participantes pontuaram média 4,55 (DP=4,35), frequência relativa de 47,7% (n=21). Na subescala Evitação, as participantes pontuaram 6,39 (DP=6,26), frequência relativa de 52,3% (n=23), enquanto que na subescala Excitação, as participantes pontuaram 5,41 (DP=5,40) e frequência relativa de 52,3% (n=23) A pontuação total teve a média 16,34 (DP=15,70).

**Tabela 8** – Pontuações por subescala na ES-TEPT (n=26)

Subescalas	Freq. (%)	Média	DP	Mediana	Intervalo interquartilico
Repetição	21(47,7%)	4,55	4,35	5,00	0,00; 8,00
Evitação	23(52,3%)	6,39	6,26	7,00	0,00; 9,75
Excitação	23(52,3%)	5,41	5,40	5,50	0,00; 8,00
Total		16,34	15,70	18,50	0,00; 26,75

Nota: DP: Desvio-padrão.

A Tabela 9 apresenta o número de participantes que tiveram pelo menos um sintoma de TEPT em cada uma das subescalas, sendo observado que todas as subescalas foram pontuadas pelas participantes com isonomia, cujo resultado foi de 59,1% (n= 26) em cada subescala.

**Tabela 9 – Participantes Afetadas por Subescala do ES-TEPT (n=26)**

Subescalas	N	%
Repetição	26	59,1
Evitação	26	59,1
Excitação	26	59,1

Na Tabela 10, consta o resultado das participantes assediadas que desenvolveram pelo menos um sintoma de TEPT 59,1% (n=26) e também atingiram as pontuações mínimas que indicam sintomas para o diagnóstico de TEPT.

**Tabela 10 – Incidência de Sintomas de TEPT (n=26)**

	N	%
Participantes assediadas que desenvolveram pelo menos um sintoma de TEPT	26	59,1
Participantes assediadas que tiveram o número de sintomas requisito para o diagnóstico de TEPT	26	59,1

Nota: Participantes com pontuação total na ES-TEPT > 13 foram categorizadas como tendo probabilidade de TEPT.

A tabela 11 apresenta as consequências do assédio sexual das participantes que responderam à Entrevista de Contextualização do Assédio (n=24). Comunicaram o ato com outra pessoa 58,3% (n= 14), enquanto 41,7% (n=10) não informaram a ninguém. Em relação ao impacto do assédio, 20,8% (n= 5) declararam ausência de consequências.

**Tabela 11 – Consequências do Assédio Sexual (n=24)**

Falou sobre o ato com outra pessoa	N	%
Sim	14	58,3
Não	10	41,7
Consequências na saúde ou vida no geral		
Sim	5	20,8
Não	19	79,2

A Tabela 12 descreve correlações entre idade, tempo de serviço, com as dimensões de assédio sexual subscritas no QAS com as suas respectivas subescalas: Assédio de Gênero, Atenção Sexual Indesejada e Coerção Sexual, além da correlação dos resultados dessas subescalas com os sintomas TEPT.

Observa-se uma correlação positiva entre tempo de serviço com Atenção Sexual Indesejada ( $r = 0,321$ ;  $p = 0,033$ ) e Coerção Sexual ( $r = 0,300$ ;  $p = 0,048$ ). E correlações positivas entre Excitação e Atenção Sexual Indesejada ( $r = 0,336$ ;  $p = 0,026$ ); entre Coerção Sexual e as três subescalas do TEPT: Repetição ( $r = 0,477$ ;  $p = 0,001$ ), Evitação ( $r = 0,470$ ;  $p = 0,001$ ), Excitação ( $r = 0,493$ ;  $p = 0,001$ ) e total TEPT ( $r = 0,488$ ;  $p = 0,001$ ); e entre total do Assédio e Repetição ( $r = 0,358$ ;  $p = 0,017$ ), Evitação ( $r = 0,329$ ;  $p = 0,029$ ), Excitação ( $r = 0,353$ ;  $p = 0,019$ ). O escore total do TEPT com o total de pontuações de assédio ( $r = 0,328$ ;  $p = 0,030$ ) indicam que há uma correlação positiva entre os relatos de assédio considerado grave com o desenvolvimento de sintomas TEPT, porém baixa.

**Tabela 12** – Correlações entre Idade, Tempo de Serviço entre as Subescalas do ES-TEPT com as Subescalas do QAS.

	Assédio de Gênero		Atenção Sexual Indesejada		Coerção Sexual		Total Assédio	
	R	p	r	p	r	P	r	p
Idade	-0,001	0,995	0,196	0,202	0,094	0,543	0,107	0,490
Tempo de serviço	-0,061	0,692	0,321	<b>0,033</b>	0,300	<b>0,048</b>	0,119	0,440
Repetição	0,268	0,079	0,295	0,052	0,477	<b>0,001</b>	0,358	<b>0,017</b>
Evitação	0,234	0,126	0,291	0,055	0,470	<b>0,001</b>	0,329	<b>0,029</b>
Excitação	0,245	0,110	0,336	<b>0,026</b>	0,493	<b>0,001</b>	0,353	<b>0,019</b>
Total TEPT	0,227	0,138	0,296	0,051	0,488	<b>0,001</b>	0,328	<b>0,030</b>

Nota: r: Coeficiente de correlação de *Spearman*.

A tabela 13 apresenta as pontuações no Questionário de Assédio Sexual e a comparação entre as participantes casadas e solteiras que sofreram assédio. Observa-se que não há diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos, indicando que o estado civil parece não influenciar nos casos de assédio.

**Tabela 13** – Comparação de Relato de Assédio Sexual entre Participantes Casadas e Solteiras.

	Casada		Solteira		U de <i>Mann-Whitney</i>	<i>Wilcoxon</i> on W	Z	p
	Média (DP)	Mediana (IIQ)	Média (DP)	Mediana (IIQ)				
Assédio de Gênero	10,50 (2,22)	10,00 (9,00; 12,00)	11,75 (4,40)	11,00 (8,00; 13,75)	207,50	343,50	-0,405	0,685
Atenção Sexual Indesejada	7,50 (3,33)	7,00 (5,00; 9,25)	7,54 (3,46)	6,00 (5,00; 9,50)	220,50	356,50	-0,088	0,930
Coerção Sexual	7,44 (1,32)	7,00 (7,00; 7,00)	7,50 (1,55)	7,00 (7,00; 7,00)	207,50	343,50	-0,599	0,549
Total Assédio	25,44 (5,66)	24,00 (21,25; 27,50)	26,79 (7,00)	25,00 (21,00; 30,75)	204,50	340,50	-0,478	0,633

Nota: DP: Desvio-padrão; IIQ: Intervalos interquartílicos

## 5 DISCUSSÃO

Os resultados mostraram que dentre 125 participantes, 64,8% (n=81) não tiveram experiência de assédio sexual, enquanto 35,2% (n=44) assinalaram comportamentos de assédio, revelando números expressivos de notificação de assédio sexual entre trabalhadoras do varejo. Informação preocupante, considerando as consequências dessa forma de abuso para a saúde mental das trabalhadoras do varejo. Tal resultado foi superior ao apresentado pelo *Datafolha*, em 2017, que contou com um quantitativo maior de participantes (n=1527) e taxas de assédio 14%. Entretanto, os resultados encontrados no nosso estudo foram inferiores aos do estudo de Silva (2019), o qual contou com a prevalência de 67% de assédio, mesmo com amostra quantitativamente (n=48) menor. Tal estudo utilizou desenho de pesquisa semelhante: procedimentos, instrumentos, perfil sociodemográfico (trabalhadoras do varejo do mesmo conglomerado comercial).

Embora houvessem divergências entre o critério de inclusão entre os dois trabalhos, uma vez que o de Silva (2019), restringiu o vínculo empregatício das participantes a 12 meses e o atual considerou o tempo de trabalho a partir de 1(um) mês, somente (n=5) participantes não compactuavam com os dois critérios. Outra diferença que pode ter interferido nas respostas, diz respeito à relação do sexo do (a) pesquisador (a) com o sexo da amostra aqui investigada, já que o tema assédio sexual têm também implicações íntimas e o seu principal perpetrador ocupa sexo antagônico à amostra em análise. No estudo em questão, o mais previsível seria uma frequência maior de assédio, uma vez que a pesquisadora pertence ao mesmo sexo da amostra, sugerindo identificação, cumplicidade e mais liberdade para que as trabalhadoras pesquisadas, delatassem casos sobre esse assunto, no entanto a variável sexo do pesquisador (a) não impulsionou mais denúncias.

Aspectos temporais também se faz pertinente comparar entre esses estudos com as trabalhadoras do varejo, pois a coleta de dados entre ambos, ocorreu no intervalo de três anos. Desse modo, o esperado, seria o estudo corrente projetar números mais altos de assédio, baseando-se na suposição de que as participantes nesse lapso de tempo, poderiam acumular mais informações sobre o assunto, proporcionado pela *internet*, com as suas diversas redes sociais, fomentando o reconhecimento dessa temática em diferentes camadas sociais, situação que provavelmente influenciaria nas respostas, aumentando as notificações do assédio, porém essa estimativa foi contrariada.

Com o propósito de também investigar a frequência do assédio por sexo, utilizando em comum o QAS. Observa-se que na pesquisa com as Forças Armadas Americanas o resultado foi de 78% de investidas sexuais não recíprocas do público feminino e 38% do grupo masculino (FITZGERALD *et al*, 1999), ou seja, revela taxas mais elevadas em relação ao estudo corrente, mas preserva as evidências das vítimas serem predominante mulheres. Quanto a desproporção das notificações de assédio entre os dois estudos, possivelmente se explique por diferença de métodos, aspectos socioculturais inerente aos EUA e ao fato da pesquisa ocorrer em espaço militar, com valores masculinos preponderantes ao feminino e quantidade de homens, além da provável condição de que muitas mulheres tenham ocupado cargos tradicionalmente masculinos. Contexto que, conforme descreve o modelo integrado Fitzgerald *et al*. (1997), precede o assédio.

O QAS além de coletar a frequência geral das taxas de assédio, consegue subdividir esses resultados em três dimensões. Sendo assim, as trabalhadoras do varejo pontuaram cada dimensão com a seguinte gradação: Assédio de Gênero (93,2%), seguida das notificações de Atenção Sexual Indesejada (59,1%) e depois Coerção Sexual (15,9%). Quanto a essas pontuações por subescala, observa-se, paridades na amostra feminina da pesquisa realizada em ambiente militar por Fitzgerald *et al*. (1999), pois também apresentou a prevalência da subescala Assédio de Gênero (69%), seguida da Atenção Sexual Indesejada (42%) e Coerção Sexual com aproximadamente (13%). Assim como na pesquisa de Silva (2019) em que o Assédio de Gênero obteve maior média de 9,59 (DP=4,02), seguida de Atenção Sexual Indesejada 6,70 (DP=2,72) e Coerção Sexual 7,74 (DP=2,15). Evidenciando nos três estudos, que o Assédio de Gênero é a mais comum dentre as três subdimensões. Desfecho que possivelmente é motivado pelas irrisórias implicações em depreciar o feminino, uma vez que culturalmente tais hostilidades são usuais, consentidas e cumprem a meta de constranger e retaliar as mulheres no competitivo ambiente laboral, inicialmente tão masculino, sem muito esforço.

O fato do Assédio de Gênero, seguida da Atenção Sexual Indesejada, serem as subescalas mais pontuadas, pode ser explicado a ausência de restrições à sua prática, pois não está condicionada a níveis funcionais elevados, como é o caso da Coerção Sexual, o que a faz acessível aos demais funcionários e possibilita a sua multiplicação no ambiente organizacional. Lembrando que a Coerção Sexual como citam Fitzgerald, Gelfand e Drasgow (1995) refere-se a condição de imputar sanções ou privilégios à equipe, conduta restrita a quem possui poder organizacional, ou

seja, a poucas pessoas, isto pode a tornar, menos executável e talvez explique ser dentre as três subescalas a menos notificada pelas participantes.

Nesse estudo também foi investigada a relação das subdimensões do assédio com o tempo de serviço. Para Crull (1982), essa variável se faz um dado relevante para ser observado nas ocorrências de assédio, explicando que provavelmente o assediador tenha alguma forma de autoridade sobre a vítima, que comumente se encontra na esfera mais baixa da “pirâmide” organizacional e tem menos tempo de serviço na empresa, enquanto o assediador ocupa posições elevadas e detém poder financeiro. No entanto, nesse estudo o “tempo de serviço” apresentou comportamento inverso a essas considerações, expressando correlações positivas do assédio com maior tempo de serviço das participantes, especialmente entre Atenção Sexual Indesejada ( $r = 0,321$ ;  $p = 0,033$ ) e Coerção Sexual ( $r = 0,300$ ;  $p = 0,048$ ), mesmo que com moderada relação. Tal situação, pode estar associada a disputas de vagas e poder, já que se trata de funcionárias com estabilidade profissional, com provável conhecimento geral sobre a organização, tornando-as competitivas. Então assediá-las seria uma forma de desestabilizá-las, diminuindo o seu potencial, tornando-as menos indicadas a ocupar posições estratégicas e outras oportunidades internas.

A Coerção Sexual foi reconhecidamente a subdimensão menos notificada. No entanto demonstrou correlação com todos os sintomas apresentados na ES-TEPT. Portanto, as profissionais que sofreram essa forma de agressão também manifestaram os sintomas de repetição, excitação e evitação, ou seja, obtiveram comportamento emocional mais comprometido. Avina e O’Donohue (2002) sugerem que esse tipo de assédio é considerado o mais grave, pois constrange às vítimas com ameaças relativas ao exercício profissional e gera dificuldades financeiras. Então, além da ameaça ou violação do corpo, esse tipo de assédio, dificulta as condições de trabalho, traz insegurança empregatícia e financeira, o que possivelmente explique a relação da Coerção Sexual com todos os sintomas TEPT.

Importante ressaltar que o Assédio de Gênero foi o mais predominante nos relatos e provavelmente as profissionais que apresentaram “longevidade” organizacional, podem ter sido vítimas desse tipo de assédio no início das suas carreiras, mas por necessidade de manter seus empregos, resistiram às citações com teor sexista, e talvez até com pouco estranhamento, uma vez que tais comentários fazem parte do cotidiano de outros espaços sociais, fato que as ajudaram a lidar com a essa problemática e até com menos impacto emocional, possibilitando as participantes permanência no âmbito organizacional.

A relação do assédio e saúde mental é outra pauta importante de se abordar nesse estudo. Averiguou-se que as consequências do assédio para a saúde mental das vítimas, conforme as respostas do questionário TEPT é de que 59,1% (n=26) das participantes assediadas apresentaram a probabilidade de desenvolver sintomas TEPT, cujo efeitos se caracterizam por alterações cognitivas comportamentais que comprometem o bem-estar emocional das vítimas, assim como impactam aspectos ocupacionais, com repercussões nocivas a carreira profissional e consequentemente a sua condição financeira. Contrariando as considerações amenas dos efeitos psicológicos do assédio descritas por Avina e O'Donohue (2002), na qual argumentam que o diagnóstico do TEPT só é legítimo em situações de agressão e estupro, pois poucas vítimas de assédio grave apresentaram índices significativos de sintomas TEPT. Já Stockdale, Logan e Weston (2009) evidenciaram consistência entre o assédio sexual grave, com o desenvolvimento de sintomas TEPT, declarando que o assédio mobiliza nas suas vítimas desequilíbrio emocional.

As mulheres trabalhadoras do varejo que relataram assédio sexual na sua forma grave, ou seja, com a interposição das três formas de assédio, apresentaram correlação positiva com escore total do TEPT, ou seja, com os três sintomas mensurados na ES-TEPT: repetição, evitação, excitação, embora essa correlação foi baixa. Quanto ao resultado TEPT por subescala, as respostas foram intrigantes, pois coincidentemente, as participantes assediadas relataram em cada uma das três subescalas TEPT, 59,1% (n=26). Dessa forma, repetição, evitação e excitação tiveram resultados isonômicos. Esses números evidenciam, portanto, que mais da metade da amostra assediada não só trabalha, como vivem em desconforto psicológico originados por ocasião do contexto de trabalho insalubre, advindo do assédio. Logo, o mesmo espaço que oportuniza sobrevivência, sociabilidade e outras possibilidades como a aquisição de bens, aprendizagem, desenvolvimento de talentos, também é fonte de desprazer.

As funcionárias que manifestaram sintomas pertencentes a subescala repetição, certamente possuem o seu bem estar comprometido no trabalho e em outros contextos da vida. Sentem angústia, pesadelos, pensamentos em torno do assédio. Ademais, essas lembranças interferem no foco funcional, prejudicando também o seu relacionamento com colegas e com os clientes, comprometendo o seu desempenho profissional. Como já foi descrito, a subescala excitação foi igualmente pontuada pelas participantes, significando que possivelmente essas trabalhadoras, que somam mais da metade da amostra, vivem em sobressaltos, com autovigilância exagerada, com irritabilidade, manifestando reações agressivas, problemas de sono e dificuldades de concentração,



ou seja, portam características comportamentais antagônicas ao seu conforto psicológico, a sua produtividade e a tarefas de atendimento ao cliente.

Os comportamentos descritos na subescala evitação, caracterizam-se por respostas de afastamento à fonte traumática. Essa reação de evitação é uma das mais prevalentes pós assédio descritas por Schneider, Swan e Fitzgerald (1997), conduta que é adotada por vítimas com frágil rede de apoio relacional e sem histórico de enfrentamento que lhes respaldem a responder com assertividade as investidas sexuais. A evitação vai incidir na possibilidade de afastamento do ambiente organizacional manifesto em: absenteísmo, atrasos, desligamentos, mudanças de planos de carreira. O abandono do trabalho é outra repercussão dessa forma de hostilidade, conforme previsto na metanálise de Wilness, Stell e Lee (2007), refletindo em prejuízos financeiros. E além das implicações ocupacionais, há desajustes psíquicos e físicos, como citam por Chan *et al.* (2008), no resultado da análise de 49 estudos que coletaram respostas de 89.382 participantes que foram expostas a essa forma de abuso.

Isso pode indicar que essas participantes, para se manterem longe do assediador, não usufruem de um livre circuito dentro da estrutura organizacional, podendo se utilizar de subterfúgios mais comprometedores para sua imagem e produção, como: atrasos, faltas, utilização de atestados médicos, solicitação de desligamentos ou de mudanças de unidade, horário, contraindo talvez, até prejuízos pessoais com essas movimentações abruptas e sem planejamentos. No entanto, as vítimas preferem adotar alguma dessas medidas, no intuito de se protegerem do assediador e preservar o emprego. Porém, esses comportamentos são contraproducentes à organização e sobretudo às trabalhadoras, uma vez que podem ser interpretadas como descompromisso, instabilidade, enviesando chances de promoções e empregabilidade dessas vítimas.

No presente estudo, a variável “idade” não apresentou impacto significativo nos episódios de assédio, supostamente porque a média das participantes se concentrou em torno de 32,04 anos de idade, sem variações discrepantes entre si. Efeito semelhante foi encontrado no estudo de Silva (2019), com média de idade 28,91. Chan *et al.* (2008) argumentam que, de acordo com a idade, como no caso dos jovens, o assédio pode ter repercussões mais severas, trazendo-lhes danos à saúde física, psicológica e no desempenho laboral. E consideram que os trabalhadores de mais idade têm mais habilidades para moderar as suas consequências.

É importante ressaltar o frágil argumento que associa a frequência do assédio às pessoas com menos idade, à jovialidade, beleza física preservada, a fim de justificar o assédio tão somente

pelo prisma da atração física, uma vez que o assédio se trata de atos incondizentes com o bem querer. Constitui a submissão da vontade de outrem, com intenção de objetificação e ainda lesa o corpo, a mente causa mal-estar e medo à vítima. Como cita Pérez (2007), as motivações de crimes sexuais são centralizadas pelo exercício de domínio cultural, social e econômico. Independem de afeto, amor ou trajes considerados como sensuais, pois entre suas vítimas estão religiosas, mulheres idosas e até mesmo aquelas que não atendem a estereótipos sociais vigentes, como pessoas com malformação ou deficiência. Com essa lógica de coerção, o assédio é empregado no ambiente laboral como defesa do território profissional e dos seus respectivos cargos, e quanto mais o quantitativo de funcionários masculinos prevalece, conforme descreve o modelo integrado, mais os valores masculinos são maximizados e o sentimento de dono do território é fortalecido. E nesse contexto de poder, o binômio “controle e agressão” aumenta a vulnerabilidade das mulheres.

Em relação a variável “estado civil” também abordada nessa pesquisa, não foram evidenciadas disparidades relevantes entre os dados de casadas e solteiras. Resultado aliás não esperado, uma vez que as mulheres solteiras, podem ser associadas como disponíveis a investidas sexuais ou compreendidas como alvos mais fáceis pelo assediador, como alguém com frágil apoio relacional pela ausência de companheiro conjugal. Conforme asseguram Fain e Anderton (1987), ao pesquisarem dados de amostras femininas disponíveis no USMSPB, asseguraram que as mulheres divorciadas, separadas e viúvas são mais propensas a serem assediadas. E ao compararem solteiras e casadas, essas últimas são até mais difíceis de sofrerem investidas sexuais não recíprocas, tendo como parâmetro as solteiras.

Quanto às participantes assediadas, 35,2% (n=44), ao responderam a última pergunta do questionário: “Alguma vez você já foi assediada sexualmente?”, a minoria 27,3% (n=12) confirmou o assédio. No entanto, sob outro ângulo 72,7% (n=32) de participantes, a maioria, não se reconhecem assediadas, pois notificaram os comportamentos de assédio contidos no QAS, mas objetivamente não associaram a assédio. Essa divergência de percepção, compõe dado relevante a Fitzgerald *et al.* (2009) que explanam que tais interpretações dependem tanto de fatores individuais de quem vivenciou esse tipo de evento, assim como de peculiaridades que são inerentes a essa temática que tem conotação imprecisa, ambígua e dificulta o seu discernimento. Aliado a essa falha de delimitação do que seja assédio, existe também a forma sorrateira que ele no geral se manifesta, o que contribui muito para a sua invisibilização. Pérez (2007) caracteriza-o como algo sutil, que

não deixa rastros, o que o torna imperceptível, além de ser umas das violências de gênero pouco abordada e compreendida, o que pode refletir na sua subnotificação.

A ausência de comunicação do assédio também é uma pauta importante. Os autores Schneider, Swan e Fitzgerald (1997) mencionam que poucas mulheres fazem queixas formais sobre experiência de assédio. Esse contexto de subnotificação é evidenciado também pela EEOC (2020), pois a cada quatro pessoas assediadas no local de trabalho, três pessoas não contam ao Supervisor, Gerente ou Representante Sindical. Esse silêncio frequente da agressão sexual às autoridades organizacionais, oficiais, robustecem as subnotificações e podem estar relacionados à cultura do mito adjacente ao assédio (FITZGERALD, 2017) já mencionada nesse estudo. Assim como a culpabilização feminina, citada por Bularzik (1978) em que as mulheres são acusadas de provocarem o seu próprio abuso, que segundo Mena (2004) as deixa envergonhadas, ao passo que também considera a responsabilização feminina, um recurso, estratégia utilizada com o propósito de minimizar socialmente o delito do assédio.

Referente ao item comunicação, nessa amostra de funcionárias do varejo, observa-se um resultado inesperado pela literatura, pois *a priori* dentre 24 respostas fornecidas por participantes assediadas, 58,3% (n=14), ou seja, a maioria informou para alguém sobre o episódio de assédio. Enquanto 41,7% (n=10) não contou, revelando uma conduta inversa ao silenciamento que é típico nessas formas de abuso. Contudo, não foi possível captar nesse estudo se a comunicação das participantes assediadas foi a um familiar, amigo ou agente oficial. O mais previsível é a omissão à agentes oficiais internos e externos à organização e até a familiares ou amigos. Esse silenciamento que as mulheres se impõem sobre os abusos sexuais sofridos, tem a intenção de proteção, porque há o risco de serem acusadas de provocar o assédio, uma vez que há a pressão social do sistema patriarcal assimilada pelo coletivo do qual essa mulher assediada também faz parte, que infunde ideias de falibilidade do ser feminino diante do masculino, sendo, portanto, provável que essa mulher seja culpada. De modo que a denúncia seria expor o próprio erro, atraindo para si retaliações sociais, sofrimentos, a chamada segunda lesão, ocultar o assédio torna-se uma medida protetora para si.

Na concepção patriarcal, a mulher é vista como um ente duvidoso, fantasioso, frágil, servil, inferior, menos inteligente e até indigno ao se comparar com os homens. Opinião implantada e cultivada em vários subsistemas sociais, desde o familiar, em que, na maioria dos lares, o filho homem tem mais autoridade e privilégios ao compararmos com as filhas, já que para estas há o

dever do serviço doméstico, enquanto os meninos são imunes. No âmbito político, a regência majoritária é dos homens, assim como ocorre também nos círculos jurídicos, trabalhistas. Lembrando que no espaço do trânsito, as mulheres são interpretadas como menos capazes e até nos sistemas religiosos, as mulheres são apreciáveis auxiliares, enquanto a cúpula é composta por homens. Essa procedência desigual, indiretamente autoriza o distrato dos homens às mulheres, ao assédio, ao mesmo tempo que fragiliza a sua fala, especialmente quando se trata de ocorrências abusivas de conotação sexual.

Em relação à comunicação do assédio, este foi captado por intermédio do formulário a “Entrevista de Contextualização do Assédio”, restrita à subamostra assediada (n=44), porém somente (n=24) participantes responderam, resultando em (n=20) abstenções. O mesmo efeito foi observado nos itens “Sexo dos autores do assédio”, “Quantidade de assediadores”, “Consequências do assédio” que integravam o mesmo questionário. Essa subnotificação talvez tenha ocorrido em razão do posicionamento desse instrumento, ao final do teste QAS e antes do formulário do TEPT, dificultando a observação das participantes, enviesando a obtenção de mais respostas.

Quanto à análise da quantidade de autores de assédio por vítima, observa-se que a maioria sofreu assédio perpetrado por uma só pessoa 43,5% (n=10, enquanto a alternativa “dois perpetradores” obteve 39,1% (n=9) e “três autores”, 17,4% (n=4). Quanto a pergunta consequência do assédio na vida ou saúde?”. Somente 20,8% (n=5) responderam positivamente ao fato de o assédio promover impactos em sua vida e saúde.

Sobre a discussão dos autores do assédio por sexo, os dados da EEOC (2021) coletados em instituições públicas, informam que no ano de 2018 foram registradas 81% de queixas femininas, contra 15,9% de notificações masculinas; em 2019, as denúncias masculinas foram de 16,8%, enquanto as femininas 79,1%. Na esfera federal, a maior parte das denúncias também é do público feminino (80%), conforme descreveram Frazier, Widnall e Johson (2018) em que 2.257 funcionárias entre 2015 e 2018 notificaram comportamentos de assédio sexual. Observa-se que esse item nesta pesquisa também há prevalência masculina, pois de 24 respostas, 75% (n=18) informaram que os perpetradores eram homens. Resultados provavelmente procedentes da composição de gênero, pois nesse estudo, as empresas com maior número de funcionários do sexo masculino apresentaram uma positiva correlação com a frequência do assédio, bem como a possível ausência de punições a esses atos, somado as crenças sociais que diante de crimes sexuais, isentam o homem e responsabilizam a mulher (FITZGERALD, 1917).

A diminuição dos números de assédio feminino e o aumento de queixa masculina, talvez se explique pela inserção progressiva das mulheres no mercado de trabalho equilibrando a composição de gênero, equalizando o ambiente para todos e todas, além da ampliação do debate social sobre as questões sexistas reverberando em mudanças comportamentais, mesmo que ainda sutis. Ao passo que os homens sentem-se mais livres também para prestar queixas, sem implicações à sua reputação de masculinidade.

A composição desnivelada do grupo de trabalho por sexo prediz o assédio (FITZGERALD *et al*, 1997), situação verificada nesse estudo. Então, se o clima organizacional é importante regulador de conduta de assédios, seria, portanto, promissor operacionalizá-lo, conforme sugerem Fitzgerald e Shullmann (1993) com implantações de contingências, normas que visem extingui-los.

Em vista das consequências psicológicas advindas do assédio, indica-se prudência a autoridades organizacionais, bem como, aos profissionais de recursos humanos e da saúde quanto aos cuidados com essas vítimas, visto que o assédio afeta aspectos relacionais e ocupacionais que se prologam durante a carreira profissional, atraindo prejuízos econômicos que dificultam inclusive a reabilitação das vítimas, já que os tratamentos têm custos financeiros. Crull (1982) sugere acolhimento por intermédio de aconselhamento em grupo, feito por profissional habilitado, ocasião em que a vítima possa expressar sentimentos e dificuldades gerados pelo assédio. E após essa fase considera importante incentivar a vítima ao enfrentamento, com respaldo de profissionais da área jurídica e de saúde, organizando comprovações oficiais sobre o assédio. Crull, (1982); Gutek e Koss (1993) e Fitzgerald (2017) destacam a importância de valorizar a percepção da vítima diante da experiência ofensiva, explicando que a simples validação dos seus sentimentos ajuda no seu reestabelecimento, amortecendo as hostilidades e as reações sistêmicas que visam anular as denúncias.

Nesse sentido, os autores Gutek e Koss (1993) advertem que são difíceis de isolar as repercussões geradas pelo assédio, pois transcendem ao ato: a decepção com o desamparo dos colegas, a difamação da vítima como estratégia de defesa do perpetrador, denominada como retraumatização do sistema jurídico, além do histórico de trabalho interrompido e a perda de renda. Tais repercussões pontuam ainda que a extensão desses danos depende também da capacidade de enfrentamento e resiliência da vítima, bem como de respostas da organização para a qual trabalham.

Fitzgerald *et al.* (1997) asseveram que a reação organizacional pós-denúncia é imprescindível para atenuar prejuízos à vítima. Wilness, Stell e Lee (2007) concordam que os

recursos organizacionais colaboram na reação assertiva das vítimas e o seu histórico de vida. Houle *et al.* (2011) também consideram que os aspectos individuais preexistentes para lidar com adversidades moderam o impacto deste tipo de evento aliado ao contexto organizacional.

As afirmações desses autores sobre as possibilidades organizacionais de gerenciar o assédio, seus antecedentes, assim como o trato às vítimas constituem uma mensagem positiva de solução para esse fenômeno abusivo ou no mínimo contenção. E serve de alerta sobre as responsabilidades organizacionais diante dessas ocorrências nocivas a todos e todas.

Para melhor compreensão do panorama assédio, seria mais elucidativo a replicação desse estudo em amostras mais diversificadas, agregando o método qualitativo. Uma amostra com faixa etária mais ampla, por exemplo, possibilitaria verificar melhor a relação da frequência do assédio com a idade. A variável “estado civil” também deve ser estudada por método misto, a fim de obter informações mais rebuscadas. Outra questão merecedora de ser melhor investigada, diz respeito às repercussões do assédio, pois enquanto a maioria da amostra respondeu objetivamente que não teve impacto na saúde conforme os dados obtidos na Entrevista de Contextualização, contrariamente a quantidade de 59,1% participantes notificaram positivamente no questionário TEPT, sintomas TEPT. E também como sugestão de pesquisas futuras, seria interessante investigar se diferentes perpetradores interferem na intensidade dos sintomas TEPT ou se não há nenhuma influência.

## 6 CONCLUSÃO

A contribuição do modelo de Fitzgerald *et al.* (1997) tem ainda a sua importância para a compreensão do assédio sexual, conforme asseveram Quick e McFadyen (2017). No entanto, a própria Fitzgerald (2017) reúne as explicações das contingências organizacionais, crenças sociais históricas que sistematizam esse tipo de abuso imposto às mulheres. Larsen, Christopher e Fitzgerald (2018) também ressaltam a importância da estrutura proposta por Fitzgerald *et al.* (1997) mas acrescentam a necessidade de estudos sobre a interseção do assédio com discriminação sexual e agressão no trabalho, fomentando a hipótese de que fazem parte do mesmo grupo de comportamentos hostis, sugerindo, ainda, que essa compreensão de um fator em comum subjacente a essas formas de violência é útil para intervenções preventivas mais acertadas sobre o assédio no ambiente de trabalho. Lee (2019) segue concordando com esses autores sobre a contribuição do modelo integrado da qual adjetiva de seminal, porém pontua a ausência de pesquisas que comprove a relação da tolerância organizacional com as investidas sexuais e também sinaliza o entendimento do assédio como subtipo de agressões no trabalho, recomendando mais estudos nessa perspectiva, com abordagens mais integrativas que não isolem a literatura do assédio.

Outra pauta que deve ser considerada em investigações futuras por profissionais que se dedicam a estudar e colaborar na área do trabalho, são os assédios que intercorrem no traslado das trabalhadoras da casa ao trabalho e o inverso, pois mesmo não sendo intenção deste estudo abordar assédios em vias públicas, as participantes o trouxeram de modo recorrente, assim como os assédios cometidos por clientes, mesmo o assunto não sendo sugerido em nenhum momento pelos instrumentos ou pesquisadora. O assédio sexual executado por clientes nesse segmento varejista varejo é previsto na pesquisa de Hughes e Tadic (1998) que consideram um problema significativo a essas trabalhadoras.

Devido à incompletude do assunto, entendemos ser necessário ampliar sua investigação sob diferentes ópticas, tecendo intersecções com a diversidade de gênero, grupos étnicos e também observar o assédio na perspectiva masculina, assim como realizar estudos longitudinais, qualitativos, com diferentes públicos.

Analisar organizações que tenham histórico positivo de procedimentos anti-assédios também pode o controle desses eventos no ambiente laboral. Fitzgerald *et al.* (1993) ressaltam a importância de ter pesquisas patrocinadas pelo governo, de desenvolver bancos de dados tecnicamente adequados, abrangentes e atualizados, com coletas contínuas e uso de terminologias

padronizadas, que facilitem o resgate e comparação de resultados com a finalidade de transmitir conhecimentos sólidos que fomentem as decisões políticas e sociais que envolvam a pauta assédio. Portanto, seria oportuno inseri-lo na base de dados do IBGE, com a finalidade de produzir estatísticas e notoriedade sobre o fenômeno para alicerçar discussões mais técnicas na área social, jurídica e organizacional, visando ao seu enfrentamento e possivelmente diminuição.

Ainda sobre o tratamento dos números do assédio, as estatísticas estaduais são de responsabilidade da Polícia Civil, onde as queixas estão catalogadas desassociadas de vínculos empregatícios, conforme está prescrito no Código Penal Brasileiro, que o restringe à condição de trabalho e ascensão hierárquica do assediador sobre o assediado (BRASIL, 2000, n.p.). E essa organização mais generalizada dificulta na identificação e levantamento desses dados no Estado e aumenta a inconsistência nacional. Observamos também que tais dados reproduzem baixa prevalência, supondo a replicação do fenômeno da subnotificação. Contudo, o predomínio do público feminino como as principais vítimas permanece tal como outras pesquisas nacionais e dos EUA. E mesmo sendo um crime com vítimas eminentemente femininas, a recepção de denúncias e tratamento de dados não tem vínculo específico com órgãos de defesa da mulher, mesmo sendo um crime sexual, com vítimas eminentemente femininas. Talvez se as denúncias de assédio do público feminino fossem acolhidas por instituições especializadas em atender esse público, destacando que se trata de violência de teor sexual, envolve foro íntimo. As mulheres poderiam se sentir mais encorajadas a denunciá-lo, diminuindo a sua frequência.

Esta pesquisa de campo foi realizada durante a pandemia da doença COVID-19 provocada pelo do vírus Sars-Cov-2 (2020), ocasião em que a abordagem às participantes seguia o uso de máscara, conforme recomendações dos órgãos de saúde. E apesar desse momento não foi percebido que esse contexto pandêmico influenciou nas decisões das participantes de não contribuírem com as entrevistas, no entanto, pode ter impulsionado *turnover*, dificultando encontrar trabalhadoras pertencentes aos critérios de inclusão delineados pela pesquisa, pois muitas estavam em seus primeiros dias de trabalho. Algumas trabalhadoras que preenchiam os requisitos de inclusão manifestavam desinteresse no estudo ou justificavam fadiga, apreensão com horários e outras preocupações. Fato a se destacar foi que algumas participantes expressaram agradecimentos, após responderem a pesquisa e comentaram ser um assunto importante às mulheres.



Acerca da proposta geral deste trabalho em realizar levantamento do assédio sexual em mulheres do comércio varejista da cidade de São Luís (MA) foi identificado que de um total de 125 participantes, 35,2% relataram comportamentos de assédio, com indicações de que as vítimas de assédio sexual grave tendem a desenvolver sintomas TEPT. Resultado que auxilia na visibilidade do assunto e nas consequências nocivas ao bem-estar das vítimas, ao seu trabalho, carreira profissional, aspectos sociais e econômicos.

Em vista de outras finalidades desta pesquisa, como verificar se existe diferença entre a idade, o estado civil com a frequência de assédio, não foi demonstrada qualquer correlação. O tempo de serviço foi correlacionado com a Atenção Sexual Indesejada e a Coerção Sexual. Esse resultado da relação entre o assédio e o tempo de serviço pode ser útil para articular estratégias com o propósito de inibir essas incidências: implementar normas, programas, sistemáticas de trabalho para proteger esse público. Como implantação de canal para denúncias, de procedimentos punitivos aos agressores, treinamentos de sensibilização para lideranças quanto a essa problemática, fomentando ações mais assertivas diante das denúncias, bem como auxílio às vítimas, colaborando para disseminar uma cultura organizacional mais disposta a combater essa forma de violência.

Ao avaliar a frequência do assédio sexual das trabalhadoras do varejo, percebemos que estas são sujeitas a uma sobreposição de assédios, advindos das ruas, transportes coletivos e ambientes laborais, corroborando para a concepção de que o assédio sexual atravessa a vida das trabalhadoras, tolhendo a sua integridade física, moral, o seu equilíbrio socioemocional, profissional e financeiro. Muitas são mães solteiras, separadas ou divorciadas, arrimos de família, que contribuem na economia da família ou são responsáveis pelo seu auto sustento, por meio do trabalho.

A resolução das situações de assédio é importante para as relações sociais no trabalho, qualidade de vida das trabalhadoras e funcionamento organizacional. Psicólogos, especialistas de recursos humanos e outros profissionais, devem estar atentos a esse tipo de violência nos diversos espaços laborais em que transitam, auxiliando em ações preventivas, orientando quanto às possíveis consequências desses atos às vítimas e às organizações as quais estejam vinculadas.

Que os resultados deste estudo possam colaborar na formulação de procedimentos, treinamentos, leis e políticas públicas, instrumentalizando agentes responsáveis na proteção de trabalhadores e trabalhadoras. É pertinente considerar nas análises dos casos de assédio as suas

consequências não restritas às suas vítimas primárias, pois de maneira escalonada excedem às organizações, trazendo prejuízos monetários, originados por *turnover*, licenças médicas, pelo escoamento da produtividade individual, em grupo e processos judiciais.

## REFERÊNCIAS

APA. **Manual diagnóstico e estatístico de transtorno DSM-5**. Tradução de Maria Inês Corrêa Nascimento *et al.* Porto Alegre: Artmed, 2014. 948 p.

AVINA, Claudia; O'DONOHUE, William. Sexual Harassment and PTSD: Is Sexual Harassment Diagnosable Trauma? **Journal Trauma Stress**, v. 15, n. 1, p. 69-75, fev. 2002. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11936724/>. Acesso 06 jan. 2021.

BABBIE, Earl. **Métodos de Pesquisa Survey**. Tradução Guilherme Cezarino. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

BAKER, C. N. The Emergence of Organized Feminist Resistance to Sexual Harassment in the United States in the 1970s. **Journal of Women's History**, v. 19, n. 3, p. 161-184, 2007. Disponível em: [https://scholarworks.smith.edu/swg\\_facpubs/12/](https://scholarworks.smith.edu/swg_facpubs/12/). Acesso em: 06 jul. 2020.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BLACKSTONE, Amy; UGENN, Christopher E. **Sexual harassment as a gendered expression of power**. *American sociological review*. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/000312240406900105>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LEIS\\_2001/L10224.htm#art216a](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm#art216a). Acesso em 19 ago. 2020.

BRASIL. Varejo e indústria ajudam a diminuir queda do PIB em 2020. **Gov.br**, Brasília, 24 nov. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/novembro/varejo-e-industria-ajudam-a-diminuir-queda-do-pib-em-2020>. Acesso em: 11 dez. 2020.

BRASIL. **Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2017. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao\\_civel/acoes\\_afirmativas/inc\\_social\\_mulheres/mulh\\_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT.pdf). Acesso em: 06 jul. 2020.

BULARZIK, Mary. **Sexual Harassment at the Workplace: historical notes**. Somerville: New England Free Press, 1978. Disponível em: [http://bcrw.barnard.edu/archive/workforce/Sexual\\_Harassment\\_at\\_the\\_Workplace.pdf](http://bcrw.barnard.edu/archive/workforce/Sexual_Harassment_at_the_Workplace.pdf). Acesso em: 16 ago. 2020.

CRULL, Peggy. Stress effects of sexual harassment on the job: implications for counseling. **American Journal of Orthopsychiatry**, v. 52, n. 3, jul. 1982. Disponível em:

<https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1111%2Fj.1939-0025.1982.tb01440.x>. Acesso em: 19 ago. 2020.

CRUZ, Roberto Moraes. **Perícia psicológica no contexto do trabalho**. São Paulo: Vetor, 2017.

DATAFOLHA. 42% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual. **Datafolha**, São Paulo, 11 jan. 2018. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>. Acesso em: 20 ago. 2020.

DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 57, p. 11-23, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/spp/n57/n57a02.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2020.

EEOC. **Assédio sexual**. Washington: EEOC, 2021. Disponível em: <https://www.eeoc.gov/sexual-harassment>. Acesso em: 06 jul. 2020.

EEOC. **Assédio sexual**. Washington: EEOC, 2021. Disponível em: <https://www.eeoc.gov/statistics/data-visualizations-sexual-harassment-charge-data>. Acesso em 23 set 2021.

CHAN, D. K. S.; LAM, C. B.; CHOW, S. Y.; CHEUNG, S. F. Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. **Psychology of Women Quarterly**, v. 32, n. 4, p. 362-376, 2008. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2008-16370-002>. Acesso em: 06 fev. 2020.

FAIN, Terri C.; ADERTON, Douglas L. Sexual harassment: organizational context and diffuse status. **Sex Roles**, v. 5, n. 6, 1987. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/635800160593c7d42eb841c42cc72dfd/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1820884>. Acesso em: 06 fev. 2020.

FITZGERALD, Louise F. *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, jan. 1997. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/232595761\\_The\\_Antecedents\\_and\\_Consequences\\_of\\_Sexual\\_Harassment\\_in\\_Organizations\\_An\\_Integrated\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/232595761_The_Antecedents_and_Consequences_of_Sexual_Harassment_in_Organizations_An_Integrated_Model). Acesso em: 19 ago. 2020.

FITZGERALD, Louise F. Still the last great open secret: sexual harassment as systemic trauma. V. 18, n. 4, p. 483-489, maio 2017. **Journal of Trauma & Dissociation**, DOI: **10.1080/15299732.2017.1309143**. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15299732.2017.1309143?scroll=top&needAccess=true>. Acesso em: 20 ago. 2020.

FITZGERALD, Louise F. *et al.* Measuring Sexual Harassment in the Military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD). **Military Psychology**, v. 11, n. 3, p. 243-263, jan. 1999. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/247503209\\_Measuring\\_Sexual\\_Harassment\\_in\\_the\\_Military\\_The\\_Sexual\\_Experiences\\_Questionnaire\\_SEQ-DoD](https://www.researchgate.net/publication/247503209_Measuring_Sexual_Harassment_in_the_Military_The_Sexual_Experiences_Questionnaire_SEQ-DoD). Acesso em: 19 ago. 2020.

FITZGERALD, Louise F. *et al.* The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. **Journal of Vocational Behavior**, v. 32, n. 2, p. 152-175, abr. 1988. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879188900127>. Acesso em: 19 ago. 2020.

FITZGERALD, Louise F.; GELFAND, Michele J.; DRASGOW, Fritz. Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances. **Basic and Applied Social Psychology**, v. 17, n. 4, p. 425-445, dez. 1995. Disponível em: <https://experts.illinois.edu/en/publications/measuring-sexual-harassment-theoretical-and-psychometric-advances>. Acesso em: 19 ago. 2020.

FITZGERALD, Louise F.; Shullmann, Sandra. Sexual harassment: research analysis and agenda for the 1990s. **Journal of vocational behavior**, v. 42, n. 1, p. 5-27, 1993. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1993-27722-001>. Acesso em: 06 fev. 2020.

FITZGERALD, Louise F. Sexual harassment violence against women in the workplace. **American Psychologist**, v. 48, n. 10, p. 1070-1076, 1993. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8256880/>. Acesso em: 19 ago. 2020.

FOA, Edna B. *et al.* Reliability and validity of a brief instrument for assessing post-traumatic stress disorder. **Journal of Traumatic Stress**, v. 6, n. 4, p. 459-474, out. 1993. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00974317>. Acesso em: 19 ago. 2020.

FRAZIER, F. B.; WIDNALL, S. B.; JOHNSON, P. A. **Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine**. Washington, DC: The National Academic Press, 2018. Disponível em: <https://www.nap.edu/catalog/24994/sexual-harassment-of-women-climate-culture-and-consequences-in-academic>. Acesso em: 19 ago. 2020.

FREITAS, *et al.* O Método de Pesquisa Científica Survey. **RAUSP**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 105-112, jul./set. 2000. Disponível em: [http://www.ufrgs.br/gianti/files/artigos/2000/2000\\_092\\_RAUSP.PDF](http://www.ufrgs.br/gianti/files/artigos/2000/2000_092_RAUSP.PDF). Acesso em: 11 dez. 2020.

GROSSI, Miriam Pillar. **Novas/velhas violências contra a mulher no brasil. Estudos feministas**, ano 2, v. 274, jun./dez. 1994. Disponível em: <https://miriamgrossi.paginas.ufsc.br/files/2012/03/16179-49803-1-PB.pdf>. Acesso em: 02 set. 2020.

GUTEK, Barbara A.; KOSS, Mary P. Changed women and changed organizations: consequences of and copin with sexual harassment. **Journal of vocational behavior**, v. 42, n. 1, p. 28-48, fev. 1993. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879183710031>. Acesso em: 02 set. 2020.

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, jul. 2011. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3227029/>. Acesso em: 02 set. 2020.

HUGHES; Karen D.; TADIC, Vela. Something to Deal With Customer Sexual Harassment and Womens Retail Service Work in Canada. **Gender, Work & Organization**, v. 5, n. 4, p. 207-219, out. 1998. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-0432.00058>. Acesso em: 25 fev. 2021.

IBGE. **Estatísticas de Gênero**. 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-1,2,-2,-3,128&ind=4726>. Acesso em: 25 fev. 2021.

KEARNEY, Lisa Kathryn. **Mexican American and Caucasian University students's experience of sexual harassment: the intertwining of power and culture**. 2004, 145 f. Tese (Doutorado em Psicologia Educacional) – Universidade do Texas, Austin, 2004. Disponível em: <http://hdl.handle.net/2152/1154>. Acesso em: 14 fev. 2020.

KOTLER, Philipe, LANE, Kelvin Keller. **Administração de Marketing**. Tradução: Mônica Rosenberg, Brasil Ramos Fernandes, Claudia Freire. 12. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

LEE, Junghyun. Passive leadership and sexual harassment: roles of observed hostility and workplace gender ratio. **Personnel review**, v. 47, n. 3, p. 594-612, 2018. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2018-11619-001>. Acesso em: 07 out. 2021.

MCDONALD, de Paula. Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. **International Journal of Management Reviews**, v. 14, p. 1-17, mar. 2012. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/228118724\\_Workplace\\_Sexual\\_Harassment\\_30\\_Years\\_on\\_A\\_Review\\_of\\_the\\_Literature](https://www.researchgate.net/publication/228118724_Workplace_Sexual_Harassment_30_Years_on_A_Review_of_the_Literature). Acesso em: 19 ago. 2020.

MACKINNON, C. A.; SIEGEL, R. B. **Directions in Sexual Harassment Law**. London: Yale University Press, 2003. 752 p.

MATTAR, Fauze Najib. **Administração de varejo**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MENDES, René (org.). **Patologia do Trabalho**. São Paulo: Atheneu, 2013.

O'DONOHUE, William, YATER, Elizabeth A., DOWNS Kala. Sexual harassment: a review of the literature. **Aggression and Violent Behavior**, v. 3, n. 2, p. 111-128, 1998. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1359178997000116>. Acesso em: 19 ago. 2020.

PARADELLA, Rodrigo. Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. **Agência IBGE Notícias**, 11 mar. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 10 fev. 2020.

PÉREZ, María del Pilar Cruz. Hostigamiento sexual, un problema de salud laboral e inequidad de género. México. Revista GénEros, Universidad de Colima, Cidade do México, ano 13, n. 36, fev. 2007.

Disponível em: <https://www.jornada.com.mx/2004/04/12/035n1soc.php?printver=%201&fly=1>. Acesso em: 01 set. 2020.

QUICK, James Campbell; MCFADYEN, M. Ann. Sexual Harassment: Have We Made Any Progress? **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 286-298, 2017. Disponível em: <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/ocp-ocp0000054.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2020.

SADIE, E.; Larsen, Christopher D. Nye; FITZGERALD, Louise F. Sexual harassment expanded: an examination of the relationships among sexual harassment, sex discrimination, and aggression in the workplace. **Military Psychology**, v. 31, n. 1, p. 35-44, 2019. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2019-05502-002>. Acesso em: 20 jul. 2020.

SCHNEIDER, Kimberly T.; SWAN, Suzanne; FITZGERALD, Louise F. Job-Related and Psychological Effects of Sexual Harassment in the Workplace: Empirical Evidence From Two Organizations. **Journal of Applied Psychology**, v. 82, n. 3, p. 401-415, 1997. Disponível em: <https://www.brandeis.edu/investigate/teen-sexual-harassment/pdf-articles/schneider-et-al-job-related-and-psychological-effects-of-sexual-harassment-in-the-workplace-1997.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2020.

SILVA, Wesley do Nascimento. **Assédio sexual e suas consequências psicológicas em trabalhadoras**. Monografia (graduação) – curso de Psicologia. Universidade Federal do Maranhão, 2019.

STOCKDALE, Margaret S.; LOGAN, T. K.; WESTON, Rebecca. Sexual Harassment and Posttraumatic Stress Disorder: damages beyond prior abuse. **Law Hum Behav**, v. 33, n. 5, p. 405-418, dez. 2008. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/229573693\\_A\\_meta-analysis\\_of\\_the\\_antecedents\\_and\\_consequences\\_of\\_workplace\\_sexual\\_harassment](https://www.researchgate.net/publication/229573693_A_meta-analysis_of_the_antecedents_and_consequences_of_workplace_sexual_harassment). Acesso em: 19 ago. 2020.

TORRES, Anália (coord.). **Assédio sexual e moral no trabalho**. Lisboa: CITE, 2016.

TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 12 set. 2021.

US. MERIT SYSTEMS PROTECTION BOARD. **Sexual Harassment in the Federal Workplace Trends, Progress and Continuing Challenges**. 1995. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 25 fev. 2020.

WILLNESS, Chelsea R.; STEEL, Piers; LEE, Kibeom. A Meta-Analysis of the Antecedentes and Consequences of Workplace Sexual Harassment. **Personnel Psychology**, n. 60, p. 127-162, 2007. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/229573693\\_A\\_meta-analysis\\_of\\_the\\_antecedents\\_and\\_consequences\\_of\\_workplace\\_sexual\\_harassment](https://www.researchgate.net/publication/229573693_A_meta-analysis_of_the_antecedents_and_consequences_of_workplace_sexual_harassment). Acesso em: 19 ago. 2020.

ZIPPEL, Kathrin. **The politics of sexual harassment: A Comparative Study of the United States, the European Union, and Germany**. Inglaterra: Cambridge University Press, 2006. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2006-05718-000>. Acesso em: 06 jul. 2020.

## APÊNDICES



## APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Projeto: Assédio sexual: prevalências e consequências psicológicas em trabalhadoras do varejo formal em São Luís (MA).

Mestranda: Ana Clara Costa

Orientador: Prof. Dr. Alex Andrade Mesquita.

A pesquisa que você está sendo convidada a participar tem o nome “Assédio sexual: prevalência e consequências psicológicas em trabalhadoras”, sob responsabilidade do pesquisador, psicólogo Prof. Dr. Alex Andrade Mesquita e da psicóloga Ana Clara dos Santos Costa. O trabalho tem como objetivo promover um levantamento do assédio sexual em mulheres trabalhadoras do varejo formal na cidade de São Luís, Maranhão.

Você está sendo convidada por trabalhar em local que agrupa várias empresas de varejo, sendo abordada aleatoriamente pela equipe de pesquisadores. Garantimos o sigilo dos seus dados pessoais e comunicamos que você não terá nenhum custo ao participar da pesquisa e também não receberá qualquer remuneração ou gratificação por parte de qualquer pessoa envolvida na pesquisa.

Na sua participação, você deverá preencher dois questionários fazendo um X nas respostas que melhor descreverem situações já vividas por você e responder a uma entrevista. Ao participar, garantimos o sigilo de qualquer dado que possa identificá-la. Os riscos da presente pesquisa, seria a evocação de lembranças sofríveis, ou constrangimento diante de alguma pergunta. E você terá plena liberdade de não continuar a sua participação, desistir da pesquisa em qualquer momento, inclusive após a coleta de dados e independente dos motivos, sem prejuízo a sua pessoa.

Diante de algum prejuízo emocional, a equipe de pesquisadores se compromete a prestar apoio imediato uma vez que também são psicólogos, assim como encaminhar à atendimentos psicoterápicos de modo gratuito, pelo tempo que for necessário. Em caso de gastos, outros prejuízos, a equipe de pesquisadores garante indenização. Por tanto, estará disponível mesmo após a coleta de dados. As participantes também poderão contatar a direção da instituição, oportunidade em que acionará a equipe de pesquisa sobre a necessidade de mais auxílios.

---

RUBRICA PARTICIPANTE

---

RUBRICA PESQUISADOR(A)

---

RUBRICA PESQUISADOR(A)

Os dados coletados serão utilizados unicamente para fins acadêmicos, podendo ser apresentados em congressos, publicações ou outra forma de divulgação nacional ou internacional, mantendo sempre a confidencialidade dos seus dados. As folhas de respostas e os arquivos gravados ficarão guardados em local seguro por cinco anos e, depois desse tempo, serão picotados antes de descartados ou apagados.

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos da Universidade Federal do Maranhão, composto por diferentes profissionais e membros da sociedade, que atuam de modo não remunerado, a fim de julgar as questões éticas dos estudos e proteger às participantes. Está localizado na Rua Barão de Itapary, 227, 4º andar, Centro, São Luís-MA. CEP 65.020-070. Telefone (98) 2109 1250.

Os benefícios diretos às participantes, seria o próprio protagonismo do grupo pesquisado, a valorização da sua participação e escuta, além de que os questionários, podem ampliar a observação das participantes sobre essa temática e também servir como canal de expressão às possíveis vítimas de assédio entrevistadas. Quanto aos benefícios indiretos, seriam: ambiente de trabalho mais seguro, com clima organizacional mais satisfatório. Uma vez que os resultados poderão subsidiar às organizações com informações mais sólidas sobre assédio sexual, incrementar as gestões com ações preventivas e tratamento mais eficaz às queixas e às funcionárias que são vítimas dessas experiências. Tais colaborações podem também ser generalizadas a funcionárias de outros segmentos.

Esse documento é composto por duas páginas e duas vias de igual teor, sendo que a primeira página de cada via deve ser rubricada pelo participante e equipe da pesquisa e a segunda página também de cada via, deve ser assinado por estes. A participante ficará com uma via e a equipe de pesquisa com outra via.

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

São Luís, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

Participante da pesquisa

---

Psic. Ana Clara Costa  
 Mestrado PPGP/UFMA  
 E-mail: ana.santoscotta@gmail.com  
 (98) 98741 6335

---

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

## APÊNDICE B – QUALIFICAÇÃO DO DECLARANTE

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

São Luís, de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

---

Assinatura

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

SIM ( )

NÃO ( )

São Luís, \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

---

Assinatura

O CEP/UFMA funciona na Avenida dos Portugueses S/n, Campus Universitário do Bacanga, Prédio do CEB Velho, PPG, Bloco C Sala 07. E-mail para correspondência: cepufma@ufma.br  
Telefone: (98) 3272-8708.

## **ANEXOS**

## ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE ASSÉDIO SEXUAL

**Questionário número:**

<b>Empresa:</b>	<b>Segmento/Endereço:</b>	<b>N.º Funcionários:</b>
<b>N.º de homens na empresa:</b>	<b>Tempo de empresa:</b>	<b>Idade:</b>
<b>Cargo:</b>	<b>Estado civil:</b>	<b>Escolaridade:</b>

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

- a) **Nunca = 1**
- b) **Uma ou poucas vezes = 2**
- c) **Algumas vezes = 3**
- d) **Frequentemente = 4**
- e) **Quase sempre= 5**

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

ITENS	1	2	3	4	5
1. Contou histórias sexuais ou fez piadas ofensivas?					
2. Tentou "do nada" manter conversas sobre sua vida sexual ou problemas sexuais?					
3. Fez comentários sexuais maldosos ou ofensivos de forma pública ou privada?					
4. Tratou-lhe diferente (foi mal educado, ignorou ou desprezou você pelo fato de ser uma mulher)?					
5. Deu a você uma atenção inesperada, que você percebeu como "segundas intenções"?					
6. Mostrou ou compartilhou com você algum material pornográfico ou machista (histórias, fotos ou vídeos)?					
7. Fez comentários machistas (exemplo: “mulheres não podem ficar em cargos de liderança porque são muito emotivas”)?					
8. Tentou um relacionamento amoroso ou sexual apesar de você ter recusado anteriormente?					
9. Te colocou "para baixo" ou tratou você mal por você ser uma mulher?					
10. Convidou-lhe para bares, jantares ou encontros apesar de você ter dito "não" muitas vezes?					

11. Fez você se sentir como se você estivesse sendo subornada com algum tipo de prêmio ou tratamento especial em troca do seu envolvimento em uma relação amorosa ou sexual?					
12. Fez você se sentir ameaçada caso não deixasse que fosse tocada, examinada ou lhe passasse a mão?					
13. Tocou você (descansou a mão no seu antebraço, pôs um braço em volta dos seus ombros) de um jeito que fez você se sentir desconfortável?					
14. De repente, tentou passar a mão em você (na perna, pescoço, bunda ou peito)?					
15. Tentou de repente agarrar você ou forçar a ter relação sexual contra a sua vontade e você pediu para parar, gritou ou lutou para fugir?					
16. Ofereceu promoções, dinheiro ou tratamento especial se você aceitasse ter um caso com ele?					
17. Fez você sentir que era necessário aceitar convites sexuais ou convites para sair para poder ser bem tratada no trabalho?					
18. Fez você sentir medo de ser mal tratada caso não aceitasse fazer sexo com ele?					
19. Tratou você mal por se recusar a ter uma relação sexual?					
20. Alguma vez você já foi assediada sexualmente?					

## ANEXO B – ESCALA DE SINTOMAS TRANSTORNO DE ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO

### Questionário número:

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

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

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



estava à sua volta, olhando para trás).				
17. Ficou nervosa e se assustando com qualquer coisa (por exemplo: quando alguém chegou por trás de você).				

**ANEXO C – ENTREVISTA DE CONTEXTUALIZAÇÃO DO ASSÉDIO**

1. Outro ato que você considere assédio sexual que não está na lista acima aconteceu com você? Qual?  
 Sim       Não
2. Se algo acima aconteceu com você, quantas pessoas cometeram o ato?  
 Uma       Duas       Três ou mais
3. Contou para alguém?  
 Sim       Não
4. Qual sexo da pessoa?  
 Homem       Mulher       Os dois
5. Os atos tiveram alguma consequência em sua vida ou saúde?  
 Sim       Não