

# SOMETHING IN THE RAIN: INTERVENÇÕES EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL MEDIANTE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Tawannya Matilde Bezerra de Menezes<sup>1</sup> | Elcides Hellen Ferreira Landin Barreto<sup>2</sup> | Kecya Nayane Lucena Brasil<sup>3</sup> | Sandra Mary Duarte<sup>4</sup>

## RESUMO

As mulheres ao longo da história sempre foram marginalizadas pela sociedade pelo simples fato de ser mulher, no entanto começaram a mudar suas concepções a respeito do seu papel na sociedade, e há alguns anos conquistaram seu espaço no mercado de trabalho. Mesmo assim, há ainda muita resistência na aceitação delas nesse meio, de maneira que muitas vezes o uso de violência contra as mulheres no ambiente de trabalho foi usado como método para fazer com que elas abandonassem o emprego e retornassem ao trabalho doméstico, sendo o assédio sexual uma dessas formas de violência. Assim sendo, o presente estudo, tem como objetivo propor medidas interventivas em psicologia mediante situações de assédio sexual contra a mulher apresentado no drama sul coreano “Something in the Rain”. Foi uma pesquisa documental, de caráter exploratório e descritivo, realizada por meio do serviço de streaming Netflix Brasil, de modo a ser utilizado como instrumento de coleta o drama sul coreano, bem como matérias bibliográficas disponíveis em acervos digitais, que foram analisados mediante a análise do discurso. Com base em alguns episódios do drama sul coreano “Something in the Rain” foi possível identificar alguns elementos em comum entre todas as cenas de assédio sexual contra mulher no ambiente de trabalho, assim como, identificar os fatores de proteção e de risco para o assédio sexual na trama. Após a identificação desses elementos, medidas em psicologia organizacional foram pensadas a partir dos eixos de prevenção e tratamento, também utilizados no assédio moral, para intervir na situação de assédio sexual apresentada pelo drama, como o jantar de equipe apenas para mulheres, escutas, grupo de apoio, palestras, etc. Deste modo, percebe-se a importância de pesquisar mais sobre a temática, bem como pensar o papel da psicologia na sua atuação do assédio sexual no ambiente de trabalho. Este tema está cada dia mais necessário e urgente ser trabalhado no cotidiano.

## PALAVRAS-CHAVE

Ambiente de Trabalho. Assédio Sexual. Medidas interventivas. Psicologia Organizacional.

## ABSTRACT

Women throughout history have always been marginalized by society for the simple fact of being a woman, however they began to change their conceptions about their role in society, and some years ago they conquered their space in the job market. Even so, there is still a lot of resistance in their acceptance in this environment, so that often the use of violence against women in the work environment was used as a method to make them quit their jobs and return to domestic work, being harassment one of these forms of violence. Thus, the present study aims to propose interventional measures in psychology through situations of sexual harassment against women presented in the South Korean drama "Something in the Rain". Being a documentary research, exploratory and descriptive, carried out through the streaming service Netflix Brasil, in order to be used as a collection instrument the South Korean drama, as well as bibliographic materials available in digital collections, which were analyzed through the Analysis of speech. Based on some episodes of the South Korean drama "Something in the Rain" made it possible to identify some elements in common between all the scenes of sexual harassment against women in the workplace, as well as to identify the protective and risk factors for sexual harassment in the plot. After the identification of these elements, measures in organizational psychology were thought from the axes of prevention and treatment, also used in moral harassment, to intervene in the situation of sexual harassment presented by the drama, such as team dinner for women, eavesdropping, group of support, lectures, etc. In this way, it is perceived the importance of researching more about the theme, as well as thinking about the role of psychology in its performance of sexual harassment in the workplace.

## KEYWORDS

Desktop. Sexual harassment. Interventional measures. Organizational psychology.

## INTRODUÇÃO

Revista Encontros Científicos UniVS | Edição Especial - I Encontro Internacional Online de Psicologia da UniVS |  
Icô-Ceará | v.2 | n.1 | p. 149 - 182 | Agosto | 2020

As mulheres ao longo da história sempre foram marginalizadas pela sociedade pelo simples fato de ser mulher, sendo vistas como inferiores aos homens e ensinadas exercer trabalhos domésticos, no entanto elas começaram a mudar suas concepções a respeito do seu papel na sociedade, passando a lutar para conseguir sua liberdade, de modo que ao conquistá-la começaram a trilhar caminhos antes desconhecidos, crescendo assim sua participação no mercado de trabalho (SIQUEIRA, SAMPARO, 2017; SILVA, OLIVEIRA, 2017).

Mesmo que as mulheres tenham conquistado há alguns anos seu espaço no mercado de trabalho há ainda muita resistência na aceitação delas nesse meio, tendo em vista que o local de trabalho sempre foi visto como destinado apenas aos homens, de maneira que muitas vezes o uso de violência contra as mulheres no ambiente de trabalho foi usado como método para fazer com que elas abandonassem o emprego e retornassem ao trabalho doméstico, tido como seu lugar de origem. Uma dessas formas de violência usadas no ambiente de trabalho é o assédio sexual (RIBEIRO, SILVA, 2015).

O assédio sexual no ambiente de trabalho é crime, introduzido no Código Penal Brasileiro, no art. 216-A, pela lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, sendo caracterizada pela insistência indesejável praticada por um superior hierárquico, com o intuito de obter alguma conduta de cunho sexual, sendo essa conduta rejeitada pela vítima. O assédio sexual no ambiente de trabalho atenta contra a liberdade sexual da vítima, ofendendo sua imagem, dignidade, honra e intimidade (BRITO, PAVELSKI, 2015).

Dados apontados por Meirelles (2019) revelam que 34% das mulheres já sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho, enquanto para os homens esse número é de 12%, o que nos mostra que as mulheres são as principais vítimas na maioria dos casos, sendo este um problema global, já que na Europa o assédio sexual contra a mulher no ambiente de trabalho chega a 40% e nos EUA a 25%.

Portanto, com base nesse contexto, surge o seguinte questionamento: Como o psicólogo organizacional, que está inserido nesse ambiente, pode intervir mediante situações de assédio sexual contra a mulher no ambiente de trabalho? Tomando como base o drama sul coreano “Something in the Rain” o presente estudo busca a partir de uma análise documental, de caráter exploratório e descritivo, propor medidas interventivas em psicologia organizacional mediante a situação de assédio sexual vivida pela protagonista e as demais funcionárias da empresa CoffeeBay, levando em consideração que o profissional psicólogo não se encontra presente na *trama*.

Nesse sentido este estudo se faz de suma importância, devido ao período em que estamos vivenciando, no qual as mulheres estão expondo nas redes sociais os casos de assédio sexual vivenciados por elas no interior do Ceará, como o #EsposedCariri. Bem como é de extrema relevância

para que se reflita e debata acerca da temática, favorecendo o conhecimento teórico-prático do profissional psicólogo frente a situações de assédio sexual contra a mulher no ambiente de trabalho, bem como lançar contribuições ao saber científico e investigativo para estudos deste tema.

## **REVISÃO DA LITERATURA**

### ***SOMETHING IN THE RAIN***

#### **Descrição geral**

Something in the rain, também conhecido como Pretty Noona who Buys me Food, é um drama sul coreano, do gênero drama e romance, dirigido por Ahn Pan-Seok e criado pela roteirista Kim Eun, lançado em 30 de março de 2018 pela emissora JTBC. Atualmente o drama se encontra disponível na plataforma Netflix Brasil, possuindo 16 episódios com duração entre 65 a 80 min.

O drama conta a história de Yoon Jin Ah (interpretada pela atriz Son Ye Jin), uma mulher na faixa de seus 30 e poucos anos, que trabalha como supervisora em uma empresa com varias franquias de café, chamada CoffeeBay. Apesar de ser uma pessoa simpática e gentil, ela não possui confiança em si e acaba fazendo aquilo que os outros esperam dela, mas após o término do seu relacionamento ela reencontra Seo Joon Hee, o irmão mais novo de sua melhor amiga, e as coisas começam a mudar.

Joon Hee (interpretado por Jung Hae In) trabalha como designer de personagem em uma empresa de jogos, após trabalhar por três anos nos EUA ele retorna a Coreia do Sul. Por coincidência a empresa de Jin Ah e a de Joon Hee são no mesmo edifício, fazendo com que os dois se encontrem constantemente. Devido a isso a Jin Ah passa a ver Joon Hee não mais como irmão da sua melhor amiga, imaturo e bobo, e sim, como um homem sensível e maduro, passando os dois a desenvolver um romance secreto.

O romance entre eles faz com que cresçam tanto como pessoas quanto como casal, entretanto os dois precisam enfrentar os problemas para ficarem juntos, principalmente em relação a suas famílias, em especial a mãe Jin Ah que ao descobrir o romance faz de tudo para que ambos terminem o relacionamento. Além disso, Jin Ah tem que lidar com seu ex-namorado e o assédio sexual que sofre por parte dos seus superiores.

Mesmo que o foco do drama não seja o assédio sexual no ambiente de trabalho, e sim, o romance entre os protagonistas, o drama apresenta perfeitamente a problemática acerca desse assunto, mostrando a realidade que muitas mulheres enfrentam ao se inserirem nesses espaços.

## **Assédio Sexual na empresa CoffeeBay**

Jin Ah trabalha a mais de 10 anos como supervisora na empresa CoffeeBay, tendo como função realizar a comunicação entre a empresa e as franquias, assim como outras funcionárias. Como de costume na Coreia do Sul as empresas realizam jantares em equipe e são nesses momentos que alguns superiores aproveitam para assediar sexualmente as funcionárias, principalmente no segundo turno desses jantares que ocorrem no karaokê.

Mesmo que as funcionárias não se sintam bem com tal situação, muitas delas participam devido às represálias que sofrem caso não participem, como, por exemplo, serem acusadas de desrespeito para com o trabalho em equipe da empresa, na frente dos demais colegas.

Jin Ah no início do drama se mostrava permissiva aos assédios, de modo que mesmo não gostando, ela fingia que estava tudo bem para não desagradar os superiores. O que incomodava bastante as outras funcionárias. No entanto após começar o namoro com Joon Hae, Jin Ah passou a não aceitar mais os assédios, exemplo disso foi à viagem de negócios em que o seu superior, o Sr. Kong, queria que a mesma fosse “jantar” com ele e o dono da nova franquia, e Jin Ah recusou tal convite, deixando claro que não iria mais tolerar os assédios.

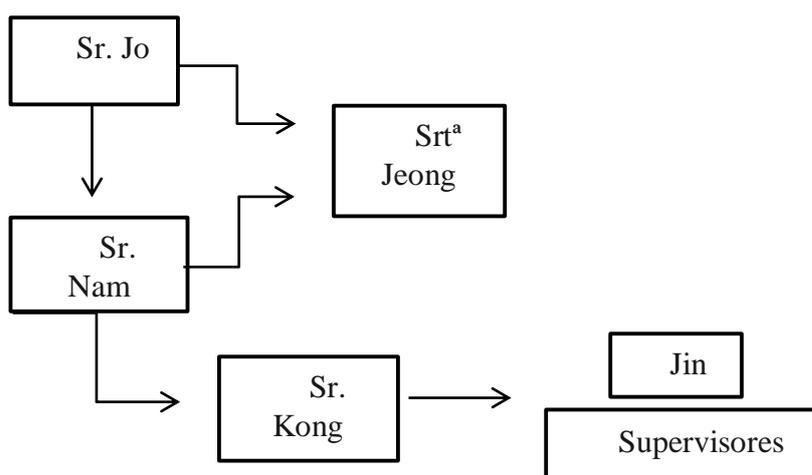
Com a nova atitude da protagonista as coisas na empresa começaram a mudar. As outras funcionárias passaram do mesmo modo a não aceitar mais os assédios, deixando os superiores alarmados, sem saberem ao certo o que estava acontecendo.

Ao perceber as mudanças em sua empresa, o Sr. Jo resolveu investigar mais a fundo à situação, pedindo para as funcionárias escreverem cartas anônimas acerca do assédio sexual que sofreram na empresa, proporcionando inclusive um jantar em equipe apenas para as funcionárias, deixando tudo a encargo da Srt<sup>a</sup> Jeong, que também tomou a liberdade de buscar, com ajuda de outro funcionário, provas dos assédios que ocorriam na empresa.

Com toda agitação, na CoffeeBay, devido à questão do assédio sexual, os assediadores apresentados no drama, o Sr. Kong e o Sr. Nam, ficaram preocupados e buscaram de todas as formas não serem pegos, chegando a abordar algumas funcionárias para conversar sobre o assunto. Enquanto isso, as funcionárias andavam receosas em relação a toda essa situação, sem saber ao certo se deveriam, ou não, denunciar os assediadores, por medo do que poderia vir a acontecer.

Após a Srt<sup>a</sup> Jeong conseguir as provas, a única funcionária que quis dar continuidade a denuncia foi a Jin Ah, entrando com um processo legal contra o Sr. Kong e o Sr. Nam. Porém, o final do drama apresentou um desfecho ambíguo para a situação do assédio sexual, dando a entender que não houve justiça para com a vítima e os assediadores saíram impunes pelos seus atos, de modo que após alguns anos a protagonista resolve se demitir cansada de toda aquela situação.

### Organograma hierárquico da empresa **CoffeeBay**



## A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

### Evolução Histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho

Ao longo da história o papel social da mulher sofreu diversas mudanças. No período pré-histórico a mulher exercia funções para além da reprodução, sendo que em muitas sociedades antigas se cultuava a deusa mãe, onde as mulheres eram chefes de clãs, possuindo uma posição de respeito e sendo responsável por todas as decisões, esse sistema era chamado de Matriarcado. Com a transição para o Patriarcado ocorreu à inversão dos papéis, o homem, agora, se tornou o chefe, passando a exercer o papel de autoridade e o domínio sobre a mulher, tendo esse ideal apoiado pela filosofia, pela igreja e pela sociedade (LEAL, 2016).

Desde então as mulheres passaram boa parte de suas vidas dependendo da figura masculina, pois aos homens foi delegado o papel de protagonista e às mulheres foi preterido um papel secundário. Para sociedade patriarcal o homem possui o papel de provedor do lar, aquele que têm o dever de arcar com o sustento da casa e da família, sendo lhe destinado o trabalho remunerado. A este coube sair todos os dias para trabalhar e executar atividades tanto intelectuais quanto instrumentais, enquanto, para a mulher foi designada a função de cuidar e educar os filhos e realizar os afazeres domésticos (SILVA, OLIVEIRA, 2017).

Aos poucos as mulheres estão destruindo esse modelo, que tem como costume manter a autoridade e o poder do homem. Por meio de incansáveis lutas as mulheres estão sendo vistas para além da figura frágil, como pessoas que têm mais a oferecer do que apenas ficar em casa cuidando dos afazeres domésticos e que são capazes de se destacar no que fazem, mostrando para a sociedade dos dias de hoje a evolução das suas conquistas (SILVA, OLIVEIRA, 2017).

Segundo Silva (2017a) no período pré-capitalista a força de trabalho da mulher era voltada à esfera privada, além de cuidar do homem e dos filhos também realizava atividades voltadas à

agricultura e ao artesanato, apresentando nesse momento uma divisão de classes sociais segundo as quais as mulheres camponesas e servas eram as que mais trabalhavam e acabavam tendo que dividir a atividade agrícola com seus maridos. Outrora no período anterior a industrialização mesmo que o lugar prioritário da mulher ainda fosse à esfera privada, já se encontrava sua força de trabalho na esfera pública.

As mulheres casadas e solteiras vendiam produtos nos mercados, ganhavam dinheiro com o pequeno comércio ou como vendedoras ambulantes, empregavam-se como trabalhadoras temporárias como lavadeiras e amas, e no setor produtivo as mulheres laboravam como produtoras têxteis de seda, rendas, tecidos, fios, peças de vestuários e objetos de metal e ferragens. Em busca de salário, mulheres ingressaram em um número grande de ofícios, mudando de um emprego para o outro (SILVA, 2017a, p. 18).

No período das Revoluções Industriais houve uma grande exploração da mão de obra feminina, em decorrência dos impactos sofridos no setor trabalhista e da grande onda de desempregos, que ocorreu devido ao fácil manuseio dos maquinários que não se necessitava mais de uma grande quantidade de pessoas para se realizar determinada tarefa, além de que a mão de obra feminina e infantil era considerada mais barata, sendo chamadas de meias-forças (SIQUEIRA, SAMPARO, 2017; SILVA, 2015). Leal (2016, p.12) afirma que nesse período:

[...] as mulheres estavam expostas a trabalhos prejudiciais à saúde, com longas jornadas de 14 a 16 horas diárias, colocando em risco sua saúde e segurança, com desvantagem salarial de até 60 % sob o pretexto de que os homens já trabalhavam para sustenta-las, portanto não necessitavam do mesmo valor.

Segundo Silva (2015), além das condições insalubres as mulheres eram constantemente agredidas e vítimas de violência sexual, o que com o tempo passou a ter impacto na saúde da mulher. Mesmo assim as mulheres se mantinham como um alvo fácil, pois eram educadas para serem obedientes e invisíveis, cumprindo assim seu papel social da época.

Devido às consequências geradas pelas péssimas condições de trabalho, tanto no âmbito familiar quanto social, houve o surgimento da legislação de proteção ao trabalho das mulheres, que se iniciou na Inglaterra e depois foi aderido por outros países da Europa. A legislação tinha como intuito proteger e regulamentar o trabalho feminino, mas devido à criação de regras restritas e as várias proibições, os empregadores preferiam contratar o trabalho masculino no lugar do trabalho feminino, que resultou na exclusão das mulheres no processo produtivo e na volta delas para o ambiente doméstico (LEAL, 2016; SILVA, 2015).

A Primeira e a Segunda Guerras Mundiais fizeram com que as mulheres retornassem às fábricas como substitutas dos seus maridos, enquanto os mesmos partiram para as batalhas. As mulheres começaram a conquistar espaços e ocupar posições sociais anteriormente destinadas apenas aos homens. A guerra proporcionou a elas uma experiência de liberdade, tornando-as visíveis no

espaço público e contribuindo para a sua emancipação. Com o fim da Segunda Guerra Mundial as mulheres voltaram a perder espaço, mas por meio de movimentos defensores da igualdade de gênero as mulheres conseguiram reconquistar seu lugar no mercado de trabalho (SILVA, 2015; SILVA, 2017a).

Dentre esses movimentos destaca-se o feminismo, movimento que teve início na Europa, em especial na França e na Inglaterra, que advém da Revolução Francesa a raiz de suas correntes, nas quais compartilham dos ideais de igualdade, liberdade e fraternidade (SIQUEIRA, SAMPARO, 2017). Segundo Morandi, Tosta e Nunes (2018), o movimento feminista surgiu da necessidade das mulheres de conquistar seu espaço, lutando para que de fato elas sejam tratadas como iguais perante a lei e conseqüentemente no mercado de trabalho, sendo no Brasil, o principal responsável pelas progressivas conquistas femininas, tanto na luta contra a violência quanto na valorização das mulheres no mercado de trabalho.

No Brasil, as mulheres já estavam conquistando seu espaço na sociedade, mas foi a partir da década de 1970 que elas intensificaram sua inserção no mercado de trabalho, devido a um momento de intensa expansão econômica e rápida industrialização e urbanização, que ocorria no Brasil desde os anos de 1940. Como as mulheres se inseriram no ápice do processo de desenvolvimento que mudou a sociedade e a economia do Brasil, elas conseguiram disputar ocupações com os homens, o que as deu qualidade na participação, além de conseguirem romper tradicionais barreiras de entrada feminina na atividade econômica (LEONE, TEIXEIRA, 2016).

Segundo Ribeiro e Jesus (2016), essas transformações econômicas da sociedade industrial foi modificando aos poucos um cenário socialmente construído, no qual o homem era o único provedor do lar. Dessa maneira, abre espaço para participação das mulheres no mercado, favorecendo a concepção de busca pela liberdade no universo feminino. Além de que sua presença no mercado de trabalho foi ganhando reconhecimento e garantias de alguns direitos de trabalho, exemplo disso é a Constituição Brasileira de 1988, que estabelece no art. 5º, parágrafo I, que os homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Silva e Oliveira (2017) apresentam algumas leis brasileiras que contribuíram para estabelecer a liberdade e as oportunidades encontradas atualmente para as mulheres, entre elas estão à lei 9.799/99 que garante as mulheres o direito de igual acesso às vagas de emprego. A lei 10.421/2002 que protege a empregada ao engravidar, garantindo o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejudicar seu emprego e salário. E também, a lei 11.360/06, conhecida como a Lei Maria da Penha, que possui o intuito de proibir e acabar a violência contra mulher.

Ademais, vale ressaltar também alguns pontos que auxiliaram no aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho, dentre eles Silveira e Fleck (2017) apontam a descoberta dos métodos contraceptivos e o avanço tecnológico, que possibilitaram as mulheres mais liberdade acerca da

maternidade, de decidir quantos filhos ter, se quer ou não ter filhos, de quando tê-los. Isso fez com que aumentasse a disponibilidade da mulher para se dedicar a casa e ao trabalho, sem ter que abdicar de uma das atividades.

Já Ribeiro e Jesus (2016) pontuam a expansão da escolaridade das mulheres, no ingresso delas nas universidades, de modo que atualmente estão liderando os índices de escolaridade em relação ao homem. Fazendo com que além de continuarem marcando presença em espaços tradicionalmente femininos, como, por exemplo, a enfermagem, também adentrem áreas profissionais tradicionalmente masculinas e de prestígio, como a engenharia e o direito.

Contudo, mesmo que as mulheres nas últimas décadas encontrem-se mais participativas no mercado de trabalho, as relações sociais ainda são marcadas pela desigualdade de gênero, marcando inclusive as relações no ambiente de trabalho (MORANDI, TOSTA, NUNES, 2018).

### **Desigualdade de Gênero no mercado de trabalho**

O termo “Gênero” refere-se à organização social da relação entre os sexos, no qual o sexo diz respeito aos aspectos anatômicos e biológicos, enquanto o gênero diz respeito aos aspectos psicológicos e socioculturais do ser feminino e do ser masculino. Sendo o gênero reconhecido como uma construção social que depende das relações de poder, da cultura e da sociedade em que nascemos e crescemos e da vontade de transformação que cada indivíduo possui (SILVA, 2017a).

As diferenças que competem ao gênero compõem-se de uma divergência entre a socialização de cada gênero, relacionada ao modo como cada gênero foi educado e ensinado a conviver em sociedade conforme a designação imposta desde o início de sua vida. Percebe-se que na sociedade, homens e mulheres ocupam posições sociais distintas, nos quais os papéis sociais são construídos de forma hierárquica, onde os homens frequentemente desempenham papéis privilegiados e, conseqüentemente, as mulheres acabam sendo as principais vítimas da desigualdade (RIBEIRO, SILVA, 2015; SILVA, 2017).

De acordo com Morandi, Tosta e Nunes (2018), atualmente as mulheres buscam diminuir as questões da desigualdade e discriminação de gênero, tendo em vista que a desigualdade entre homens e mulheres dentro das organizações é um fenômeno recorrente no mundo inteiro. Havendo três situações nas quais a desigualdade de gênero é reproduzida no mercado de trabalho, sendo elas: a discriminação salarial, a segregação ocupacional e o teto de vidro (*glass ceiling*).

A discriminação salarial fica evidente quando o homem e a mulher ocupam o mesmo cargo e exercem funções iguais, mas as mulheres acabam recebendo salários e bonificações inferiores a dos homens, não havendo justificativa para a remuneração inferior, além de que a pessoa pertence ao gênero feminino (MORANDI, TOSTA, NUNES, 2018). Segundo Fernandes et al (2019), o Brasil é um dos países com maior desigualdade salarial entre homens e mulheres, haja visto que mulheres

com mesmo nível acadêmico ganham 62% menos que os homens, sendo que no ano de 2014 essa diferença era de 80%, o que mostra uma diminuição, porém ainda se está longe de chegar a igualdade total entre os salários.

Já a chamada Segregação Ocupacional refere-se às mulheres que acabam ocupando cargos que exigem menos capacidade intelectual (MORANDI, TOSTA, NUNES, 2018). De acordo com Siqueira e Sampaio (2017), as mulheres habitualmente são consideradas aptas a realizar atividades manuais e repetitivas, que acabam gerando uma degradação na saúde das mesmas, apresentando assim uma distribuição desigual de atividade entre homens e mulheres, levando em consideração apenas os fatores biológicos.

Isso nos remete a divisão sexual do trabalho, que possui dois princípios organizadores: o da separação (a ideia de que existe trabalho de homem e trabalho de mulher) e hierarquização (o trabalho do homem “vale” mais que o da mulher). Esses princípios acabaram relegando às mulheres a funções de cuidado, de apoio, de educação, de trabalho doméstico remunerado e trabalhos manuais, possuindo como premissa a ideia disseminada pela sociedade de que a mulher “leva mais jeito” para essas atividades (COELHO, 2017).

Devido à segregação, o crescimento profissional das mulheres acaba sendo impossibilitado por obstáculos implícitos ou explícitos, levando a exclusão das mesmas das instâncias decisórias, de liderança e de poder. Destaca-se nesse momento um fenômeno denominado como “Teto de Vidro”, que remete às dificuldades que fazem com que as mulheres não cresçam hierarquicamente nas organizações (CERIBELI, ROCHA, PEREIRA, 2017).

O termo “Teto de Vidro” se deve ao fato de que a responsabilidade pela promoção interna é dos gestores da empresa, e os critérios escolhidos pelos mesmos não são obrigatoriamente públicos, nem mesmo para os funcionários da empresa, o que representa uma barreira invisível e intransponível, porém perceptível (MADALOZZO, 2011). Ceribeli, Rocha e Pereira (2017) apontam que ainda no âmbito organizacional se associa a figura masculina a posições de liderança e poder, mantendo-se o masculino como arquétipo profissional do alto escalão, o que acaba deslegitimando as mulheres que alcançam cargos nessa instância de poder.

Segundo Silva (2015), essa busca incessante pela igualdade entre mulheres no ambiente de trabalho acabou criando um padrão “masculinizado”, padrão enrijecido de trabalho no qual não se tem espaço para vida social, que conseqüentemente oprimiu tanto os trabalhadores quanto as trabalhadoras, mas principalmente essas últimas. A mulher trabalhadora vê como única alternativa abdicar do convívio familiar, ao invés de tentar conciliar a carreira profissional com a doméstica.

Isso nos revela que a mulher mesmo que tenha a liberdade de trabalhar fora do lar, ela ainda é responsável pelos afazeres domésticos, como cuidar dos filhos e arrumar a casa, gerando uma sobrecarga para as mulheres contemporâneas, fruto dessa dupla ou até mesmo tripla jornada de

trabalho. A mulher acaba tendo que escolher entre fazer as atividades domésticas e depois ir trabalhar ou contratar outra pessoa para desempenhar esse papel por ela (SILVA, OLIVEIRA, 2017; CERIBELI, ROCHA, PEREIRA, 2017). O curioso é que normalmente esse outro também é uma mulher, reforçando assim a ideia de papéis de gênero estabelecidos (SILVA, 2015).

Ademais, Fernandes et al (2019) apontam que a contratação feminina é vista como um prejuízo futuro em potencial. Tem-se a ideia que a mulher colocará a família acima do trabalho, podendo deixá-lo para cuidar dos filhos. Além de que a licença maternidade oferece à mulher um afastamento de 120 ou 180 dias, durante esse tempo a mesma ganhará o salário integral. O que, segundo Silva (2015), torna, economicamente falando, menos dispendioso contratar um homem do que contratar uma mulher.

Por fim, tudo isso nos mostra que as questões relacionadas ao gênero ainda são um grande problema no âmbito do trabalho, sendo ainda o preconceito maior que a imagem da mulher, onde nos ambientes organizacionais as mulheres sofrem discriminação por diversos aspectos como raça, idade, orientação sexual, estado civil, entre outros, além de serem constantemente vítimas de assédio moral e sexual, sendo esse último reflexo do grande problema que é a desigualdade entre os gêneros (ROCHA et al, 2015, SILVA, 2017a).

## **ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

### **Aspectos conceituais e característicos**

A palavra assédio possui origem questionável, podendo advir do latim *absedius* ou *absidium* e do italiano *assedio*, significando insistência inconveniente em relação a alguém, de modo persistente e duradouro, como também cercando, perseguindo e abordando essa pessoa (ASSÉDIO, 2019a).

Enquanto a expressão assédio sexual significa “a) insistência inoportuna com intenções sexuais; b) constrangimento em alguém com o intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo o agente de sua condição de superior hierárquico” (ASSÉDIO, 2019b, s/p). Paula (2017) afirma que mesmo que a expressão assédio sexual seja recente ela advém de uma prática notavelmente antiga.

Segundo Cunha (2017), Lin Farley, ativista norte-americana, foi a primeira a empregar e definir o termo “assédio sexual”. Isso ocorreu durante um curso na Universidade de Cornell, nos EUA, em meados da década de 1970, quando a mesma tentava analisar a experiência vivida por um grupo de mulheres em decorrência dos comportamentos de homens no âmbito do trabalho. Além disso, ela havia observado que em nenhum momento esse fenômeno tinha sido descrito na literatura científica ou reconhecido como um problema social.

A terminologia “assédio sexual” foi usada para descrever o comportamento sexualmente expresso e indesejado de um superior hierárquico (homem) em relação a uma mulher no ambiente do trabalho, com o intuito de prejudicar a sua função de trabalhadora. Nesse sentido, o conceito era restrito à relação de poder entre os gêneros no ambiente de trabalho, na qual o masculino usava de sua autoridade sobre feminino para conseguir favores de cunho sexuais (CUNHA, 2017).

Entretanto, nos dias de hoje, o assédio sexual não é cometido somente por homens, mas devido ao contexto histórico que visa à mulher como um ser frágil, ela acaba se tornando a principal vítima. Contudo, quando o homem é assediado pela mulher, ele na maioria das vezes não encara como ofensivo, acreditando que foi ele mesmo quem cruzou os limites (SILVA, 2017b).

De acordo com Brito e Pavelski (2015) para se configurar assédio sexual deve haver a presença do assediador e do assediado (vítima), no qual deve existir entre eles uma relação de emprego ou de hierarquia, tendo o assediador o propósito de obter alguma conduta sexual para com a vítima, sendo tal conduta rejeitada por esse última. É a rejeição por parte da vítima que torna o ato uma conduta ilícita, pois mostra que o comportamento do assediador não é desejado. Caso haja a concordância da vítima com tal conduta, o ato se descaracteriza.

Silva (2017b) afirma que é necessário diferenciar o assédio sexual de uma simples cantada. Essa última diz respeito a uma investida de caráter amoroso e de sedução, no qual se busca cumplicidade, enquanto o assédio sexual é unicamente mal-intencionado, possuindo características de chantagem e/ou agressão. O assédio sexual seja de forma não verbal, verbal ou física, causa constrangimento e/ou perturbação a vítima, de modo a afetar sua dignidade e proporcionar um ambiente hostil, desagradável e intimidador.

O autor que melhor caracteriza essas três formas em que o assédio sexual se manifesta é Cunha (2017). Segundo ele, o assédio sexual se manifesta na forma não verbal através de exibição de matérias com teor sexualmente sugestivo ou pornográfico, como desenhos e vídeos, da realização de gestos obscenos, olhares sugestivos, entre outras condutas nas quais o assediador utiliza-se das várias formas de comunicação simbólica textual e de linguagem corporal, como recurso.

Na forma verbal se manifesta através do uso da escrita e da fala, principalmente por essa última, onde o assediador realiza condutas como rumores, comentários, insinuações e piadas de cunho sexuais, perguntas obscenas, observações desagradáveis, pedidos de favores sexuais, etc. Enquanto na forma física se manifesta por meio de toques, beijos, carícias, contatos físicos com uso de objetos, entre outras condutas que ocorrem mediante o contato físico entre o assediador e a vítima, não sendo desejado por esta última, podendo ser de menor ou maior intensidade e havendo, ou não, o uso de força física (CUNHA, 2017).

**Quadro 1** - Formas de assédio sexual

<b>FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL</b>	<b>MANIFESTAÇÕES</b>	<b>AUTOR</b>
Não verbal	Exibição de matérias com teor sexualmente sugestivo ou pornográfico, como desenhos e vídeos, da realização de gestos obscenos, olhares sugestivos, etc.	(CUNHA, 2017).
Verbal	Rumores, comentários, insinuações e piadas de cunho sexuais, perguntas obscenas, observações desagradáveis, pedidos de favores sexuais, etc.	(CUNHA, 2017).
Físico	Toques, beijos, carícias, contatos físicos com uso de objetos, etc.	(CUNHA, 2017).

Fonte: autoria própria

Entretanto, a autora Leira (2012, apud Silva, 2017a) enumera não apenas três formas, mas cinco formas em que o assédio sexual se manifesta. Para ela, além das formas não verbal, verbal e física, existem as formas gestual e comportamental, sendo que essas formas correspondem a cinco níveis de assédio de acordo com o tipo de conduta praticada pelo assediador.

**Quadro 2** - Níveis de assédio sexual

<b>NÍVEIS DE ASSÉDIO SEXUAL</b>	<b>MANIFESTAÇÕES</b>	<b>AUTOR</b>
Nível 1- Assédio leve (verbal)	Conversas e e-mails de cunho sexual, galanteios, piadas.	(LEIRA, 2012, apud SILVA, 2017a)
Nível 2- Assédio moderado (não verbal e sem contato físico)	Olhares, caretas, gestos lascivos, etc.	(LEIRA, 2012, apud SILVA, 2017a)
Nível 3- Assédio médio (insistência verbal)	Chamadas telefônicas, e-mails de cunho sexual personalizado, pressões para sair, convites de cunho sexual.	(LEIRA, 2012, apud SILVA, 2017a)
Nível 4- Assédio Grave (com contato físico)	Roçamentos, passadas de mão, sujeitar ou constranger a vítima, contato físico com clara conotação sexual.	(LEIRA, 2012, apud SILVA, 2017a)
Nível 5- Assédio muito grave	Pressões, tanto físicas quanto psíquicas, pra ter contatos físicos com a vítima.	(LEIRA, 2012, apud SILVA, 2017a)

Fonte: autoria própria

Portanto, sejam três ou cinco formas, conforme Cunha (2017) e Leira (2012, apud Silva, 2017a), o assédio sexual se manifesta com o intuito de perturbar, ofender ou constranger a vítima, afetando sua liberdade, dignidade e integridade, tanto física quanto moral, criando um ambiente degradante, hostil, desestabilizador ou humilhante, por meio de toques inoportunos, insinuações e comentários de cunho sexual, convites grosseiros, coação para manter relação sexual, entre outras formas que implique incitação sexual.

Nesse momento se faz necessário salientar, principalmente, acerca de condutas que requerem contato físico indesejado, pois Leal (2016) afirma que caso haja a consumação carnal, sem o consentimento da vítima, o ato deixa de ser caracterizado como assédio sexual e passa a ser uma conduta mais grave disposto no Código Penal Brasileiro, no Art. 213, que é o estupro. Observando-se assim a existência de uma linha tênue entre o assédio sexual e o estupro.

No Brasil o assédio sexual foi reconhecido e identificado como fenômeno do ambiente de trabalho somente na década de 90, ganhado espaço na legislação em 2001, mostrando uma ação tardia na regulamentação dessa conduta, comparado a outros países (SILVA, 2017a; PAULA, 2017). De acordo com Código Penal Brasileiro, art. 216-A, inserido pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, o assédio sexual é definido como o ato de “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”. Com pena prevista de uma (1) a dois (2) anos de detenção.

Segundo Miller (2018) a lei não restringe o assédio sexual ao ambiente de trabalho, podendo ocorrer fora desse ambiente, entretanto deixa claro que a conduta deve partir de um superior hierárquico, excluindo assim de sua abrangência casos de assédio entre empregados de mesma hierarquia, de subordinado para superior, de clientes para empregados e de empregados para cliente.

Em outras palavras, a lei 10.224/ 2001 limita o assédio sexual ao tipo por chantagem, considerando apenas a conduta praticada por sujeitos de posição hierárquica superior, desconsiderando o tipo de assédio sexual por intimidação, ao qual não existe uma condição hierárquica diferencial (DAVID, 2019). São por esses casos que Leal (2016) afirma que diferente da Lei Penal a Justiça do Trabalho se tornou mais abrangente, passando a considerar não apenas as relações verticais, de superior para subordinado, mas também relações horizontais.

### **Tipos de Assédio Sexual**

Na literatura existem dois tipos de assédios sexuais: o por chantagem e o por intimidação.

**Quadro 3** - Tipos de assédio sexual

<b>TIPOS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>AUTOR</b>
Chantagem ( <i>quid pro quo</i> )	O assediador utiliza-se de sua posição hierarquicamente superior para propor ou exigir do assediado a prestação de praticas de cunho sexual, mediante a ameaça de perda ou a promessa de ganho de privilégios e benefícios.	(WAGNER, 2017; CUNHA, 2017).
Intimidação ( <i>ambiental</i> )	O assediador rompe com as regras de convivência profissional, violando a moralidade sexual e constrangendo a vítima por meio de gestos, fala e atos, tornando o ambiente do trabalho insuportável. Além de que o assediador se encontra numa posição hierárquica igualitária em relação à vítima	(MILLER, 2018; CUNHA, 2017).

Fonte: autoria própria

O assédio sexual por chantagem, também conhecido como *quid pro quo* (isto por aquilo), refere-se a uma conduta relacionada ao poder hierárquico que assediador possui ante o assediado, ou seja, o assediador utiliza-se de sua posição hierarquicamente superior para propor ou exigir do

assediado a prestação de praticas de cunho sexual, mediante a ameaça de perda ou a promessa de ganho de privilégios e benefícios (WAGNER, 2017; CUNHA, 2017).

Segundo Silva (2017a) o assédio sexual por chantagem tem sua ocorrência observada em todas as relações sociais as quais há a relação de poder, sendo a forma mais comum nas relações de trabalho, pois há o abuso de poder por parte dos superiores hierárquicos (sujeito ativo) em relação aos subordinados (sujeito passivo). E quando este último nega o assédio, sua vida profissional acaba sendo afetada.

É por esse motivo que o assédio sexual por chantagem se mantém por um longo tempo nas relações de trabalho, sem que a vítima denuncie, pois a mesma possui medo das represarias que podem ocorrer caso não aceite as exigências feita pelo assediador, como, por exemplo, medo de perder o emprego. Por tanto, a vítima acaba mantendo silencio sobre a situação, aguardando passivamente que o assediador desista ou que terceiros denunciem (CUNHA, 2017).

Isso nos mostra quão bem elaborada é o assédio sexual por chantagem, que força ou convence a vítima a prestar favores indesejados de cunho sexual, sendo esses favores uma espécie de moeda de troca (CUNHA, 2017). Havendo casos em que os favores solicitados pelo assediador não são para ele próprio, mas para credores ou clientes da empresa, podendo ser solicitado de modo direto ou sutil para a vítima (PAULA, 2017; PARANHOS, 2017).

Segundo Paranhos (2017) em casos de assédio sexual por chantagem a vítima pode reagir de três possíveis formas: A vítima pode rejeitar a proposta feita pelo assediador, perdendo a oportunidade de emprego ou de subir hierarquicamente no trabalho. A vítima pode aceitar a proposta do assediador e ao final não conseguir os privilégios prometidos, ou ela pode aceita a proposta do assediador, só que diferentemente da situação anterior conseguir os privilégios que lhe foram prometidos.

Ademais, também haveria uma quarta forma da vítima reagir a tal situação, na qual a mesma rejeitaria a proposta do assediado e seria tratada de modo justo no trabalho, além de nunca mais ser assediada novamente. Entretanto, nesse caso, já não seria caracterizado como assédio sexual por chantagem (PARANHOS, 2017).

O assédio sexual por intimidação, diferentemente do assédio sexual por chantagem, não resulta da distinção hierárquica entre os sujeitos, pelo contrario, é um legitimo assédio sexual horizontal, pois o assediador se encontra numa posição hierárquica igualitária em relação à vítima (CUNHA, 2017). Segundo Miller (2018) o assediador rompe com as regras de convivência profissional, violando a moralidade sexual e constrangendo a vítima por meio de gestos, fala e atos, tornando o ambiente do trabalho insuportável.

Nesse tipo de assédio sexual o conteúdo fundamental não é a presença de ameaças, mas a violação da esfera privada da vitima, ferindo sua dignidade e integridade física e moral, além de

atentar contra sua liberdade e a sua autodeterminação sexual. Muitas vezes a vítima se vê diante de uma situação insuportável, que a perturba e a ofende, transformando sua vida num verdadeiro “inferno”, fazendo com que a mesma se sinta oprimida e envergonhada, além de prejudicar o ambiente de trabalho sadio (CUNHA, 2017).

De acordo com Wagner (2017) o assédio sexual por intimidação se caracteriza a partir do momento que uma conduta cria uma situação desagradável, acarretando uma afronta à vítima e ao seu ambiente de trabalho. E é devido a essa ruptura de um ambiente de trabalho agradável que esse tipo de assédio sexual também é chamado de assédio sexual “ambiental”.

### **Consequências do Assédio Sexual nas relações de trabalho**

O assédio sexual, por ser uma violação da liberdade e da intimidade da pessoa humana, afeta os empregados, prejudicando-os no ponto de vista da saúde, da produtividade, da vontade e das expectativas profissionais, mesmo para aqueles que não sofreram o assédio, mas são testemunhas do ocorrido, pois cria um ambiente impróprio para realização do trabalho. O que também afeta os empregadores, prejudicando o bom resultado econômico, gerando possíveis incorrências jurídicas, além de poder passar uma imagem negativa para a sociedade (WAGNER, 2017).

Mesmo que o assédio sexual afete todos os indivíduos do ambiente de trabalho, a vítima assediada é, sem sombra de dúvidas, a mais afetada. Tendo em vista que o assédio sexual pode ser encarado como um trauma na vida da vítima, pois a mesma pode vir a desenvolver sequelas físicas e psicológicas, as quais ficarão para sempre em sua memória, mesmo que no futuro não lhe cause mais sofrimento (WAGNER, 2017).

Segundo Miller (2018) os psicólogos tem discutido bastante acerca dos efeitos do assédio sexual para as vítimas, de modo que o assédio sexual decorrente do trabalho pode causar depressão, ansiedade, estresse, cansaço excessivo e dores de cabeças, fazendo com que bom andamento, o interesse e a produtividade no trabalho diminuam, afetando possíveis promoções, transferências ou quaisquer evoluções profissionais que a vítima almeje.

De acordo com Wagner (2017) a vítima deve informar o fato para o responsável pelo departamento de pessoa, seja através de requerimento ou por meio eletrônico, na qual a primeira providencia que deve ser tomada é o direito da vítima de ser transferida para outro setor ou posto, de modo que não fique mais subordinada ao assediador. Caso não seja possível a transferência, como no caso de pequenos estabelecimentos, o empregado terá o direito de pedir a rescisão indireta do seu contrato de trabalho.

Leal (2016) afirma que como é constantemente trazida na lei a proteção aos princípios de honra e da integridade física e psicológica do individuo, uma afronta a esses princípios faz com que

o empregado tenha direito de requisitar sua despedida indireta, com rescisão do contrato de trabalho. Tendo em vista que o empregado possui a função de realizar as atividades propostas no contrato e não de atender os desejos sexuais de outrem, seja ele empregador ou colega de trabalho.

A vítima terá direito ao pedido de indenização por danos morais e materiais como forma de reparação, onde a legislação brasileira responsabiliza tanto o assediador quanto o empregador pela prática do assédio, mesmo que este último não o tenha cometido (LEAL 2016; WEISS, 2017). Por isso, a maioria das empresas está incluindo um projeto de política antecessário interno, com intuito de evitar futuras ações de indenização por danos causados pela prática do assédio aos seus subordinados (MILLER, 2018).

Visto que conforme o código Civil o empregador é responsável civilmente pelos atos praticados por seus empregados no exercício do trabalho, pois mesmo que o empregado tenha extrapolado os limites de suas atribuições, têm-se a ideia de que o empregador deve ser responsável pelos danos ocasionados pelo mesmo, devido à falta de vigilância (*culpa in vigilando*) e a má escolha dos seus colaboradores (*culpa in elegendo*) (SILVA, 2017b).

Em razão disso a empresa deve ficar atenta a alterações no comportamento dos seus empregados, apoiando e ajudando as vítimas a clarificar os acontecimentos, para que os danos sofridos sejam os menores possíveis (MILLER, 2018). Enquanto isso o assediador tem como responsabilidade de reparar o dano causado, sendo que sua ação traz consequências em três ordens: na trabalhista, na criminal e na civil (BRITO, PAVELSKI, 2015).

Segundo Godoy (2016) essa três ordem consistem em sanções independentes, mas que em sua aplicação não prejudica nem exclui as demais. Na sanção trabalhista o empregador está autorizado a anular o contrato de trabalho com o empregado, por justa causa, devido a prática de ato lesivo à honra e à boa fama do serviço. Na sanção penal ou criminal a lei prevê para o assediador pena de detenção de um a dois anos, podendo aumentar até um terço se a vítima for menor de 18 anos. Enquanto na sanção civil o assediador se responsabiliza por meio da indenização por dano moral, como também por danos materiais.

Segundo Wagner (2017) a indenização por danos morais busca a reparação relativa ao sofrimento psicológico da vítima em razão do assédio sexual, enquanto a indenização por danos materiais engloba os danos emergentes (o que a vítima perdeu) e os lucros cessantes (o que a vítima deixou de adquirir). Entretanto, Silva (2017b) chama atenção para o pagamento da indenização, segundo ela deve ser jugado razoavelmente, pois não se trata de enriquecer a vítima, mas impor uma punição jurídica ao responsável pelo dano moral causado.

**Quadro 4** - Consequências do assédio sexual

SUJEITO	CONSEQUÊNCIAS	AUTOR
---------	---------------	-------

Vítima	<ul style="list-style-type: none"> <li>Físicas e psicológicas (depressão, dor de cabeça, etc.);</li> </ul>	(WAGNER, 2017; MILLER, 2018)
Empregador	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidade Civil (indenização por dano moral e dano material)</li> </ul>	(LEAL, 2016; WEISS, 2017)
Assediador	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sanção Trabalhista (anulação do contrato de trabalho por justa causa);</li> <li>Sanção Penal ou Criminal (pena de um a dois anos de detenção, com aumento de um terço se a vítima for menor de 18 anos)</li> <li>Sanção Civil (indenização por dano moral e dano material)</li> </ul>	(GODOY, 2016)

Fonte: autoria própria

Porem, segundo Pires (2015), o dano moral só será aceito se a vítima provar que de fato houve o assédio sexual, o que é muito difícil, devido ao medo de denunciar o assediador, das investidas que ocorrem as escuras, principalmente quando a vítima se encontra longe dos demais trabalhadores, assim como, ninguém querer servir de testemunha, mesmo que o caso já esteja em juízo. Mas Miller (2018) afirma além da prova testemunhal há outras formas de provar o assédio, desde que sejam lícitas, como gravações ameaças ou cantadas inconvenientes por parte do assediador, seja por meio de conversas pessoais ou por telefone.

Mesmo que os Tribunais Trabalhistas tenham consciência da dificuldade de provar o dano moral, ainda se requiere que o reclamante prove que de fato foi vítima de assédio sexual, devido, ainda, um receio de que a denominada vítima e o assediador podem estar unidos com a finalidade de obter vantagem da empresa por onde trabalha (PIRES, 2015). Segundo Brito e Pavelski (2015) o juiz deve ser justo ao analisar as provas a fim de não cometer injustiça perante acusações levianas e infundadas, mas, sobretudo, trazer justiça à vítima assediada.

## METODOLOGIA

O presente estudo trata-se de uma pesquisa documental de caráter exploratório, descritivo com abordagem qualitativa. A pesquisa documental mesmo que semelhante à pesquisa bibliográfica, principalmente em relação ao seu desenvolvimento, se difere em relação à natureza de sua fonte, utilizando-se de matérias que não receberam tratamento analítico, como filmes, documentos oficiais, fotografias, reportagens, etc, Assim como materiais que já foram analisados, mas que possam ter uma nova releitura dos seus dados nas óticas dos objetivos da pesquisa, como relatórios, tabelas estatísticas, etc (GIL, 2016).

A pesquisa exploratória busca proporcionar uma visão geral sobre um determinado assunto, formulando problemas ou hipóteses, de modo a esclarece e modificar conceitos e ideias. No entanto a pesquisa descritiva tem como intuito descrever acerca de um determinado assunto, bem como

estabelecer relações entre as variáveis, servindo em alguns estudos para proporcionar uma nova visão sobre um problema, se assemelhando nesse ponto a pesquisa descrita acima (GIL, 2016).

Já a pesquisa qualitativa é um tipo de pesquisa que busca abordar, compreender e descrever o mundo “lá fora”, mas por vezes também explica os fenômenos sociais “de dentro”, seja analisando experiências grupais ou individuais, examinando interações e comunicações ou investigando documentos (textos, filmes, imagens ou músicas). Esse tipo de pesquisa permite ao pesquisador, por meio de diferentes métodos, desenvolver teorias, modelos e tipologias, de modo a descrever e a explicar questões sociais, como também psicológicas (FLICK, 2009).

Deste modo, o estudo foi realizado por meio do serviço de streaming Netflix Brasil, onde se encontra disponível o drama sul coreano *Something in the Rain*. Tendo como população de estudo os personagens drama sul coreano. No entanto, só foram incluídos no estudo os personagens aos quais são funcionários da empresa CoffeeBay, de modo que foram excluídos do estudo os funcionários que não possuem relação com a situação de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Sendo utilizados no decorrer do estudo os seguintes instrumentos de coleta de dados: o próprio drama sul coreano “*Something in the Rain*”, tanto as falas quanto as ações dos personagens previamente escolhidos que apresentam a situação de assédio sexual no ambiente de trabalho. Bem como os materiais bibliográficos disponíveis nos acervos virtuais do Google Acadêmico e da Scientific Electronic Library Online (SCIELO) e os livros existentes na biblioteca do Centro Universitário Vale do Salgado (UniVS).

Já a técnica de coletas de dados empregada foi à observação, no qual o pesquisador utiliza-se dos sentidos para obter determinadas questões da realidade, que são do seu interesse, identificando e examinando acerca dessas questões aos quais os indivíduos não possuem consciência, mas guiam seus comportamentos. O processo observacional faz com que o pesquisador tenha um contato mais direto com a realidade (MARCONI, LAKATOS, 2017).

Ao final, os dados coletados foram analisados mediante a Análise do discurso. Segundo Gill (2015), a análise do discurso rejeita a noção de que a linguagem é apenas um meio neutro de refletir ou descrever o mundo, ela acredita na importância do discurso na construção da vida social. O discurso se refere a todas as formas de fala e textos, seja apresenta por meio de textos escritos (de todo tipo) ou quando ocorre naturalmente nas conversações.

A análise do discurso se interessa nos textos em si mesmo, no conteúdo e na organização dos textos, em vez de considera-los como um caminho para outra realidade que estaria por detrás do discurso. Ao analisar o discurso não se examina apenas como a linguagem é empregada, mas também aquilo que não é dito, de modo que se faz uma procura nos dados por um padrão, seguido de uma preocupação com a elaboração de hipóteses acerca de características específicas do discurso, de maneira a testá-las frente aos dados (GILL, 2015).

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

### CENAS DE ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO (COFFEEBAY)

No decorrer do drama sul-coreano *Something in the Rain* algumas cenas apresentam os assédios sexuais sofridos pelas funcionárias da empresa CoffeeBay, principalmente pela protagonista da *trama*. Essas cenas são encontradas nos episódios 1, 2, 4 e 11:

#### **EPISÓDIO 1 JANTAR DE EQUIPE**

A empresa CoffeeBay está realizando seu jantar de equipe (costume na Coreia do Sul) em um restaurante. Enquanto os funcionários da empresa confraternizam-se entre si, a protagonista (Jin Ah) leva uma bandeja de carne para onde estão os seus superiores.

JIN AH – Aqui está a carne. – aproxima-se sorrindo.

SR. KONG – Srt<sup>a</sup> Yoon, sente-se. – Puxa a Jin Ah para sentar com eles. – Vamos. Beba alguma coisa.

O Sr. Kong despeja bebida no copo de Jin Ah. Enquanto isso, em outra mesa, uma das funcionárias olha para Jin Ah e pergunta se deve pedir mais carne e bebida, mas outra funcionária diz para ela ficar sentada. Ela replica o comentário, dizendo:

FUNCIONÁRIA – Mas até a Srt<sup>a</sup>. Yoon faz isso. – todas olham para mesa que está Jin Ah.

Em seguida, o Sr. Nam, que está sentado ao lado da Jin Ah, começa a fazer um brinde:

SR. NAM – Um brinde. Ao nosso futuro, amores e carreira. Que subam feito mísseis!

TODOS – Mísseis!

Ao final do brinde o Sr. Nam e a Jin Ah bebem suas bebidas com os braços cruzados. Após beberem, Jin Ah olha ao entorno com aparente desconforto e o Sr. Nam olha em direção aos seus seios dizendo:

SR. NAM – Só que não temos nenhum míssil. – gesticula com as mãos na região do busto, representando os seios.

Nesse momento a protagonista se mostra desconfortável com o comentário feito por seu superior, mas tenta disfarçar forçando um sorriso. As outras funcionárias comentam acerca do ocorrido.

#### **EPISÓDIO 2 KARAOKÊ**

Continuação do jantar em equipe. O jantar no restaurante acabou, mas os funcionários vão com seus superiores para a segunda parte do jantar. Agora em um Karaokê. Alguns funcionários conseguem escapar na saída do restaurante, de modo que apenas um número reduzido segue para a segunda parte.

No Karaokê o Sr. Nam começa a cantar enquanto os demais bebem e batem palmas. O Sr. Kong aproveita que está sentado na ponta da mesa e vai para debaixo da mesma, engatinhando na direção de uma das funcionárias. Ao sair de baixo da mesa ele leva a funcionária escolhida até ao Sr. Nam, que com sua chegada passa a cantar a música com os braços em volta da funcionária. Está última se mostra incomodada com a situação, no entanto finge um sorriso e continua a bater palmas conforme a música.

Após o Sr. Nam, é a vez do Sr. Kong de cantar. No caminho para pegar o microfone o Sr. Kong se aproxima de uma das funcionárias e a leva para frente consigo. Ao começar a cantar ele passa os braços ao redor da funcionária, depois a gira e lhe dá um abraço, de modo que a mesma tenta escapar de seus braços.

Um tempo depois essa mesma funcionária vai ao encontro da protagonista, que se encontra nas instalações da empresa. Jin Ah tenta fazer com que a funcionária vá para casa, pois a mesma se encontra bêbada, só que de repente ela fica em silêncio.

JIN AH – O que foi? – lança um olhar preocupado para colega de trabalho. – Ele te deu um trabalhão, não é?

FUNCIONÁRIA – Foi. É tão irritante! Ele ficava me tocando. Fiquei apavorada.

Não dá para ver o rosto da funcionária, mas pela voz da mesma dá para perceber que está chorando.

JIN AH – A culpa foi minha por ter te deixado sozinha.

FUNCIONÁRIA – Seria pior se a senhorita estivesse lá. O Sr. Kong não sabe a hora de parar porque você não fala nada.

JIN AH – Vou te proteger da próxima vez. Esqueça esta noite.

FUNCIONÁRIA – Precisa ser mais dura com ele. Ele fica tirando sarro da senhorita por causa do seu término...

A partir desse ponto elas começam a falar do relacionamento da Jin Ah, até que ela consegue fazer a funcionária ir embora para casa.

Ainda nesse episódio, no outro dia após o jantar de equipe, o Sr. Kong chama Jin Ah e outra funcionária para reclamar de seus relatórios, aparente sem motivo plausível para isso. Logo em seguida ele chama mais outra funcionária e começa a reclamar da ausência delas na ida ao karaokê, na frente dos demais colegas.

Sr. Kong – Sobre ontem... Até seus colegas mais jovens, como o Dong-u e a Ye-eun, ficaram até o fim do nosso jantar de equipe. Mas vocês, veteranas, caíram fora quando deveriam servir de exemplo. Por que fazemos jantares?

Pergunta a elas enquanto as mesmas estão cabisbaixas.

Sr. Kong – Para promover dedicação e espírito de equipe. Deveriam saber disso. Acho desrespeitosa essa falta de espírito de equipe. E o senso de camaradagem? Pensem nisso. – Se levanta de sua cadeira. – Não toleramos discriminação sexual. Ninguém força vocês a beber. Só confraternizamos como seres humanos iguais. Qual é o problema de vocês? Dispensadas!

Elas se retiram.

#### **EPISÓDIO 4 VIAGEM DE NEGÓCIOS**

O Sr. Kong e Jin Ah vão a uma viagem de negócios, para vistoriar a nova franquía que será aberta. Ao chegar lá Jin Ah vai fazer seu trabalho e o Sr. Kong vai falar com o CEO do Shopping, que é parente do Sr. Nam. Depois de um tempo o Sr. Kong retorna.

SR. KONG – Estamos prontos?

JIN AH – Sim, senhor. Algumas coisas precisam ser consertadas, mas aviso à empresa de decoração de interiores. Teremos que conferir os ingredientes amanhã.

SR KONG – Certo. Então... – se inclina para Jin Ah – O CEO e o proprietário querem sair para comer conosco, então se apronte.

Jin Ah se levanta.

JIN AH – Estou com dor de estômago. É melhor eu voltar para o hotel...

SR. KONG – Do que está falando?

JIN AH – Não estou conseguindo digerir...

Chega um senhor e ambos se viram para ele.

SENHOR – Vamos lá. Fiz uma reserva no melhor restaurante da região.

SR. KONG – Poderíamos comer até miojo. Não precisava ter feito isso.

Jin Ah se curva um pouco para o senhor e diz:

JIN AH – Eu sinto muito. Estou com muita dor de estômago. Voltarei mais cedo amanhã para terminar tudo. Obrigada por tudo hoje. – Vai se retirando enquanto se curva (gesto de desculpas na Coreia).

SENHOR – Bem... .

SR. KONG – Ela está com dor de estômago. Me desculpe. Um instante. – Sai atrás de Jin Ah.

O senhor faz uma cara de desgosto enquanto Sr. Kong vai atrás da Jin Ah que já se encontra do lado de fora.

SR. KONG – Espere, Srta. Yoon! – grita, enquanto corre.

Jin Ah olha para trás e para. O Sr. Kong se aproxima e fala:

SR. KONG – O que diabos está fazendo? Não pode dar o fora assim.

JIN AH – Como assim, senhor?

SR. KONG – Ora essa, não costumava ser assim. Nunca nega essas coisas.

JIN AH – “Essas coisas”? A que está se referindo?

SR. KONG – Sabe do que estou falando. Podemos comer e beber juntos. E depois...

JIN AH – Depois cantar em um bar de karaokê e aguentá-lo me tocando de forma inadequada?

Sr. Kong fica em silêncio e olha para os lados.

JIN AH – Estou farta dessas coisas. Não vou tolerar mais. Estou indo, senhor.

Jin ah se vira e continua o seu caminho, enquanto o Sr. Kong fica olhando ela ir embora com uma cara pensativa, até que diz:

SR. KONG – O que houve com ela?

## **EPISÓDIO 11 GRAVAÇÕES**

A Srt<sup>a</sup> Jeong recebe uma pasta de seu informante (funcionário responsável por colher provas dos assédios ocorridos na empresa), contendo um pendrive em seu interior. Srt<sup>a</sup> Jeong pode conferir por meio do pendrive vários vídeos de assédio sexual cometido pelo Sr. Kong e o Sr. Nam, em relação à Jin Ah.

No primeiro vídeo os funcionários da empresa estão em um karaokê. O Sr. Kong está cantando em cima da mesa, quando vê Jin Ah e vai até ela. Ao chegar lá ele cai em cima dela e a abraça, enquanto a outra funcionária tenta tirar ele de cima dela, de modo que acaba sendo abraçada por ele também.

Ainda no Karaokê, o Sr. Nam aparece no segundo vídeo cantando, de modo que ao avistar a Jin Ah vai a sua direção, enquanto a mesma está pulando e batendo em um pandeiro ao som da música. Ao se aproximar o Sr. Nam coloca a mão no ombro de Jin Ah, pegando a alça do seu sutiã e o puxa para baixo.

O terceiro vídeo se passa durante um jantar de equipe. O Sr. Nam e Jin Ah estão sentados lado a lado na mesa de jantar, enquanto alguém filma por debaixo da mesa o Sr. Nam encostando a mão nas pernas de Jin Ah, de modo que a mesma se mexe desconfortavelmente para se desvencilhar do toque.

Ainda no mesmo episódio a Srt<sup>a</sup> Jeong mostra os vídeos a Jin Ah, que após assistir toma a decisão de escrever uma carta relatando os assédios sofridos durante o tempo que trabalha na empresa.

## ANALISE DAS CENAS DE ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHER NA EMPRESA COFFEEBAY

Com base nos episódios do drama sul coreano “Something in the Rain”, é possível identificar alguns elementos em comum entre todas as cenas de assédio sexual contra mulher no ambiente de trabalho ocorrido na *trama*, sendo esses elementos: o sujeito assediado, o sujeito assediador, tipo de assédio sexual, a conduta de natureza sexual e a conduta rejeitada pela vítima. Além disso, é possível identificar os fatores de proteção e de risco para o assédio sexual na *trama*.

**Quadro 5** - Elementos do assédio sexual contra a mulher no ambiente de trabalho encontrados no drama sul coreano "Something in the Rain".

ELEMENTOS DO ASSÉDIO SEXUAL	ELEMENTOS DO DRAMA	EPISÓDIOS
Sujeito assediado (vítima)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jin Ah;</li> <li>Demais funcionárias da CoffeeBay;</li> </ul>	1, 4 e 11; 2 e 11;
Sujeito assediador	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sr. Nam;</li> <li>Sr. Kong;</li> </ul>	1, 2 e 11; 2, 4 e 11;
Tipo de assédio sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chantagem (quid proquo);</li> </ul>	1, 2, 4 e 11;
Conduta de natureza sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toques indesejados;</li> <li>Abraços;</li> <li>Piadas de teor sexual;</li> </ul>	2 e 11; 2 e 11; 1;
Conduta rejeitada pela vítima	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconforto;</li> <li>Jin Ah fala para o Sr. Kong que não vai mais tolerar os assédios;</li> </ul>	1, 2 e 11; 4;
Fatores de Proteção	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apoio entre as funcionárias;</li> </ul>	2;
Fatores de Risco	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jantares de Equipe (restaurante e karaokê);</li> <li>Viajem de negócios.</li> </ul>	1, 2 e 11; 4.

Fonte: autoria própria.

Para que se caracterize assédio sexual é fundamental a presença do agente (assediador) e do destinatário do assédio (assediado), sendo possível identificar ambos os sujeitos em todos os quatro episódios descritos. O drama apresenta como vítimas (sujeito assediado) a protagonista (Jin Ah) e as demais funcionárias da empresa CoffeeBay, enquanto o Sr. Nam e o Sr. Kong são apresentados como os sujeitos assediadores

Este recorte reflete o fato de que, em geral, os homens são tidos como os sujeitos ativos (assediador) do assédio, enquanto as mulheres são os sujeitos passivos (assediado). Isto acontece porque na maioria dos casos de assédio sexual no ambiente de trabalho há uma relação de poder entre o assediador e assediado. Sendo assim, como na maioria das vezes as mulheres ocupam cargos subordinados aos homens, ficam mais propensas a sofrerem de assédio sexual por chantagem (SILVA, 2017a).

Pode-se observar que na organização da CoffeeBay, que a maioria dos cargos de poder da empresa são ocupados por homens, havendo apenas uma mulher, a Srt<sup>a</sup> Jeong. Já as demais mulheres possuem cargos inferiores, sendo boa parte delas supervisoras. Posto isto, o Sr. Nam e o Sr. Kong acabam se aproveitando do “poder” que possuem, de serem hierarquicamente superiores, para assediar as funcionárias.

Este tipo de assédio sexual cometido pelo Sr. Nam e o Sr. Kong é o assédio por chantagem, de modo que ambos utilizam de suas posições hierarquicamente superiores para obter alguma conduta de cunho sexual com as funcionárias (vítimas). Nesse tipo de assédio a relação de poder se torna um elemento essencial, pois é fundamental a subordinação hierárquica para a vítima sinta medo de uma eventual vingança, caso recuse a proposta de natureza sexual (WAGNER, 2017; CUNHA, 2017).

Em todos os episódios, exceto o episódio quatro, as funcionárias mesmo incomodadas com a situação não fazem nada para impedir os assédios, apresentando um medo velado das consequências que possam surgir caso não se submetam a tal situação. É por esse motivo que o assédio sexual por chantagem mantém-se por um longo tempo nas relações laborais sem que sequer seja denunciada, pois a vítima acaba silenciando sobre a situação por medo das represálias (CUNHA, 2017).

No drama não fica explícito quais seriam as consequências, pois em nenhum momento os chefes verbalizam ameaças para as funcionárias, mas, no entanto é possível perceber que essas consequências existem, como no caso do episódio 2, em que as funcionárias que não participaram do momento no karaokê, foram reclamadas e acusadas pelo Sr. Kong de desrespeito para com o trabalho de equipe, na frente dos demais colegas.

Esse assunto acaba nos remetendo a outra questão, a conduta rejeita pela vítima. Segundo Silva (2017a), para que se configure inteiramente assédio sexual, a conduta deve ser rejeitada pela vítima (assediado), de modo que demonstre repúdio ou uma oposição declarada a uma atitude ou solicitação de caráter sexual. Isto porque a abordagem de cunho sexual é indesejada, não sendo considerada como um simples flerte ou paquera.

Percebesse em todos os episódios que a protagonista e as demais funcionárias demonstram desconforto mediante as atitudes do Sr. Nam ou do Sr. Kong, no entanto, não expressam verbalmente esse desconforto, elas simplesmente forçam um sorriso e fingem estar tudo bem. Exceto no episódio 4, no qual a protagonista deixa claro para o Sr. Kong, que não vai mais tolerar os assédios. O que nos leva a questionar: Será que todas as vítimas de assédio sexual vão conseguir deixar em evidência sua rejeição para com a conduta?

Brasília (2017) ressalta a importância de a vítima buscar expressar sua rejeição, de modo a fazer cessar ou de impedir que se agrave o assédio, no entanto, deixa claro que o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, e sim, do comportamento do assediador, sendo ele expressamente repelido ou não pela outra parte.

Diferente do dispositivo penal, para Seara trabalhista o silêncio da vítima não legitima a atitude do assediador, tendo em vista que a relação de emprego é permeada por uma relação de poder e subordinação. Visto que não se pode esperar que um indivíduo que depende do seu trabalho como meio de sustento, rejeite publicamente e expressamente as condutas do assediador (BRASÍLIA, 2017).

A conduta de natureza sexual é outro elemento apresentado no drama, sendo de suma importância ressaltar o fato que ela muda de acordo com o tempo e espaço. O que para uma sociedade pode ser considerado como conduta de natureza sexual, para outra sociedade pode não ser (SILVA, 2017a). Visto que o drama é sul coreano as condutas de natureza sexual poderiam ser diferentes das condutas do Brasil.

No entanto, as condutas apresentadas nas cenas de assédio do drama também correspondem a uma realidade brasileira, sendo possível identificar as condutas de natureza sexual praticadas pelo Sr. Nam e o Sr. Kong. Deste modo, as condutas presentes no drama se manifestaram sob forma verbal, por meio piadas de teor sexual (episódio 1), e forma física, abraços e toques indesejados (episódio 2 e 11) (CUNHA, 2017).

Nas cenas de assédio sexual, além de todos os elementos em comum, há algo que chama bastante atenção, o local onde acontecem os assédios. Por ser assédio sexual no ambiente de trabalho tem-se a ideia de que se deve ocorrer dentro das dependências da empresa, no entanto, ocorrem durante os jantares de equipe, ou seja, em restaurantes e karaokês. Trazendo para uma realidade brasileira, a Lei Nº 10.224/2001 não restringe o assédio ao ambiente de trabalho, só deixa claro que o assédio deve ocorrer por parte de um superior hierárquico (chefe, gerente, etc) (MILLER, 2018).

Portanto, os jantares de equipe podem ser visto como assédio sexual no ambiente de trabalho, pois mesmo que não seja nas dependências da empresa é um local onde se encontram todos os funcionários e os superiores hierárquicos. O que acaba tornando os jantares de equipes, bem como viagem de negócios, um fator de risco para que os assédios ocorram.

Fatores de riscos dizem respeito a “variáveis ambientais que aumentam a probabilidade de que ocorra algum efeito indesejável no desenvolvimento” (SAPIENZA, PREDROMÔNICO, 2002, p. 209). Sendo assim, se torna importante identificar os fatores de risco do assédio sexual, pois segundo Sapienza e Predromônico (2002), esses fatores atuam como estímulos aversivos, que afetam o comportamento e qualidade das relações, criando condições inadequadas para o desenvolvimento do indivíduo. Além de que, só se pode intervir adequadamente em uma situação quando se conhece o problema.

Enquanto isso, os fatores de proteção referem-se aos recursos individuais e/ou sociais que reduzem o efeito do risco. Esses fatores atuam com um escudo que possibilita o desenvolvimento do indivíduo, de modo que autoconceito positivo e o suporte social podem protegê-lo dos efeitos de experiências estressantes (SAPIENZA, PREDROMÔNICO, 2002).

Podemos, então, identificar como fator de proteção o apoio entre as funcionárias. Visto que no episódio 2, pela conversa de Jin Ah com a outra funcionária, assim como em outros episódios, percebesse que as mulheres se sentem mais seguras e relaxadas quando estão entre si, podendo servir de estratégia contra os assédios sexuais na empresa.

## **MEDIDAS INTERVENTIVAS EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHER NA EMPRESA COFFEEBAY**

A psicologia organizacional tem como objetivo estudar e acompanhar a relação entre o funcionário e a empresa a qual está vinculada, analisando questões como comunicação no ambiente de trabalho, comportamento organizacional, transtornos psicológicos relacionados ao trabalho, doenças ocupacionais, etc. Possuindo assim a função de melhorar a qualidade de vida presente na relação entre os indivíduos e a organização, atuando como ponto facilitador e conscientizador entre os grupos que a compõem (SILVA, FARIA, 2018).

Deste modo, o psicólogo inserido no ambiente organizacional opera de forma interventiva, propondo e implementando soluções para os problemas provenientes da relação indivíduos e organização, analisando as fundo as possíveis variáveis que resultam nesses problemas e buscando compreender as diversidades no contexto laboral, de modo a intervir de forma rápida e prática, frente aos desafios que surgem no cotidiano da organização (SILVA, FARIA, 2018).

Mesmo que o Assédio Sexual e o Assédio Moral sejam fenômenos distintos eles apresentam algumas semelhanças importantes, como às dificuldades enfrentadas pelas vítimas na hora de se expressar, de modo a indicar que há a existência de uma organização doentia e perversa, que desrespeita o ser humano. O psicólogo acaba assumindo um compromisso com a dignidade humana, intervindo no assédio sexual, assim como, no assédio moral, a partir de dois eixos: preventivo e de tratamento (GUIMARÃES, RIMOLI, 2006; FERRARI, CALHEIROS, 2017).

Esse último eixo se dar quando o problema já existe na organização, devendo-se iniciar a partir do diagnóstico do psicólogo, a fim de estabelecer estratégias terapêuticas a serem adotadas, pautadas em ações paliativas e no tratamento dos envolvidos, principalmente no tratamento do assediado, sendo, na maioria dos casos, quem mais necessita (GUIMARÃES, RIMOLI, 2006; BENEDITO et al, 2018). Tendo em vista que no drama o assédio sexual contra a mulher já ocorre na empresa, algumas intervenções de tratamento foram pensadas.

A primeira intervenção seria realizar **Jantares de Equipe** apenas com as mulheres da empresa. Como os jantares de equipe são tradição na Coreia do Sul, mas, no entanto, acabaram se tornando um fator de risco para as funcionárias, a ideia seria realizar vários jantares de equipe apenas com elas, para que consigam interagir entre si. Sem medo de serem assediadas pelos seus superiores hierárquicos.

O psicólogo da empresa (o qual não existe na organização do drama) ficaria responsável de planejar como e quando ocorreriam os jantares, tentando ao máximo fazer com que o ambiente seja acolhedor para as funcionárias, de maneira a se sentirem a vontade entre si, criando um vínculo entre elas, se tornando um fator de proteção para os assédios sexuais.

O vínculo diz respeito a estabelecer uma relação, um elo com alguém ou algo. Como uma organização é formada por pessoas, a convivência e a interação na organização, faz com que vínculos sejam estabelecidos entre os seus membros, de modo que quanto mais o indivíduo se integra ao grupo, mais vai se sentir pertencente a ele. Fazendo com que se sinta responsável e membro da organização na qual trabalha (KRAMEM, FARIA, 2007).

No drama sul coreano essa ideia foi executada pela Srt<sup>a</sup> Jeong, no episódio 8. Ela realizou um jantar de equipe só para as mulheres a mando do Jo. No jantar foi possível perceber que as mulheres estavam se divertindo entre si, mostrando-se mais confortáveis do que nos jantares de equipes anteriores. Elas riram, dançaram e conversaram mais livremente, de forma que até chegaram a falar sobre os assédios sofridos.

O psicólogo organizacional também poderia utilizar como intervenção, o recurso empregado no episódio 7 do drama. Neste episódio a Srt<sup>a</sup> Jeong, a mando do Sr. Jo, pede para que as funcionárias escrevam **Cartas** relatando acerca dos assédios sexuais ocorridos na empresa. Deste modo, o psicólogo poderia utilizar essas cartas como um meio de compreender a situação de assédio sexual que ocorre na empresa, bem como as vítimas se sentem a respeito, podendo intervir de maneira mais diretiva.

As cartas seriam anônimas e não obrigatórias, para que às funcionárias se sintam a vontade para escrever, sem medo de sofrerem alguma represália, seja por parte da empresa ou dos colegas. Além disso, para as funcionárias que não escreverem as cartas, e também as que escreveram, o psicólogo organizacional ficaria disponível para realizar **Escutas** daquelas que quiserem falar pessoalmente a respeito da situação de assédio sexual na empresa, servindo como outra forma de intervenção.

É essencial que o psicólogo organizacional escute com atenção acerca da queixa do assediado, buscando dar apoio emocional para que o mesmo possa se expressar. A escuta não é só reconhecer sons e ouvir, diz respeito a ficar atento a aquilo que se está ouvindo, ou seja, entender e compreender de forma complexa e integral aquilo que está sendo escutado, de modo que a escuta com finalidade terapêutica opera grandes mudanças nas práticas em psicologia (FERRARI, CALHEIROS, 2017; GORJON, MEZZARI, BASOLI, 2019).

Ademais, o psicólogo organizacional também pode intervir montando um **Grupo de Apoio** para as funcionárias que sofreram assédio sexual. O grupo de apoio permite que as pessoas que sofreram assédio compartilhem experiências, desconstruam e reconstruam de estratégias de

enfrentamento, de modo a se conscientizarem de que eles não são responsáveis pelo ocorrido, desenvolvendo assim autonomia individual e coletiva para lidar com as situações de assédio (ALBANAES et al, 2017).

No grupo de apoio é importante que o problema de uma pessoa seja reconhecido pelos demais integrantes, de modo que o reconhecimento tenha um papel relevante para diminuir a negação da vítima diante da agressão, facilitando a compreensão da própria situação vivenciada, para que se possa refletir sobre as diversas formas de enfrentamento (ALBANAES et al, 2017).

Sendo assim, o psicólogo organizacional pode montar um o grupo que funcione semanalmente ou quinzenalmente, dependendo da disponibilidade dos membros, bem como a necessidade do grupo. Podendo ser realizado de seis ou mais encontros, com o intuito de acolher às funcionárias e propiciar um espaço de fala e de reflexão acerca dos assédios sexuais que ocorreram na CoffeeBay.

Ao proporcionar o espaço de fala e escuta do sofrimento dos trabalhadores, o psicólogo permite que eles criem estratégias eficazes para enfrentar a situação que lhe provocaram sofrimento, podendo expressar seus sentimentos, impressões e percepções acerca daqueles que lhe cercam, bem como repensar o trabalho em suas dimensões visível e invisível (GOMES et al, 2016).

Além de medidas de tratamento, também é importante pensar em medidas interventivas no eixo da prevenção, na tentativa de minimizar o fenômeno do assédio sexual, bem como suas consequências, tendo até a possibilidade de acabar com a ocorrência deste fenômeno no ambiente de trabalho (FERRARI, CALHEIROS, 2017).

Nessa perspectiva, o psicólogo organizacional poderia realizar estratégias de sensibilização na CoffeeBay, montando uma **Campanha Explicativa** acerca do assédio sexual, disponibilizando materiais como cartazes e vídeos, como intuito de ensinar aos trabalhadores a detectarem situações de assédio sexual, além de informar a respeito dos recursos que a empresa disponibiliza para lidar com o fenômeno (BELTRAME, 2018; FERRARI, CALHEIROS, 2017);

Nessa via informativa, o psicólogo pode realizar **Palestras** para os funcionários da CoffeeBay. Todavia os funcionários seriam divididos em dois grupos homogêneos, de modo que uma palestra ocorreria apenas com as mulheres que trabalham na empresa, enquanto outra ocorreria apenas com os homens. Isto porque mesmo tratando do mesmo assunto, o psicólogo iria focar em aspectos diferentes do assédio com cada grupo.

Na palestra das mulheres o psicólogo focaria na perspectiva que as mulheres são as principais vítimas no assédio sexual, buscando saber a visão delas sobre o assunto, bem como promover um momento de reflexão. Assim como, levar diversas informações sobre o assunto, desde o que se caracteriza como assédio sexual, até como realizar a denuncia.

Enquanto isso, na palestra com os homens, o foco vai ser na figura do assediador que em sua maioria são os homens, mas também pode falar um pouco a respeito do homem como vítima. O psicólogo não vai assumir que todos os homens daquele ambiente sejam assediadores, mas vai levantar questionamentos acerca deste ponto e o que leva a uma pessoa assediar alguém, buscando saber a visão deles sobre, de modo a trabalhar em cima disso.

Mesmo que o foco deste trabalho seja com as funcionárias da CoffeeBay, quando o psicólogo organizacional intervém ele não deve se restringir apenas as vítimas, mas também aos agressores, pois os mesmos também precisam de atenção profissional (BENEDITO et al, 2018). Por isso a realização da palestra com os homens, pois é importante trabalhar para que não haja assediadores, tendo em vista que sem agressores não há vítimas.

Depois da realização das duas palestras seria interessante realizar um **Debate** com todos os funcionários da CoffeeBay, reforçando o que as informações que já foram repassadas, além de trazer as duas visões acerca desse fenômeno, de modo a refletirem em conjunto a realidade da empresa. Caso necessário o psicólogo pode realizar mais de um debate sobre o tema.

Por fim, é importante salientar que todas essas intervenções, tanto de tratamento quanto de prevenção, não são realizadas apenas pelo psicólogo organizacional, ele também pode contar com a ajuda de outros profissionais, pois a intervenção no assédio deve ser de maneira coordenada e multidisciplinar, de modo a contribuir na resolução do problema (GUIMARÃES, RIMOLI, 2006).

## CONCLUSÃO

Diante do estudo pode-se perceber que as mulheres mesmo que tenham conquistado seu espaço no mercado de trabalho, depois de tantas lutas, ele ainda é marcado por desigualdade de gênero, fazendo com que sejam constantemente vítimas de preconceitos e de assédios. O assédio sexual é uma conduta realizada por um superior hierárquico, com intuito de constranger e obter favores sexuais da vítima, sendo considerado crime pelo código penal brasileiro.

O drama sul coreano “Somethig in the Rain” apresenta perfeitamente a situação do assédio sexual no ambiente de trabalho, mesmo que não seja o foco, contanto a historia da protagonista Jin Ah e das demais funcionárias da empresa CoffeeBay, que sofrem assédios sexuais por parte dos seus superiores hierárquicos. E com base em sua análise foi possível identificar alguns elementos em comum nas cenas assédio sexual, presentes em alguns episódios.

Pode-se perceber na *trama* que os sujeitos assediados são a Jin ah e as demais funcionarias, enquanto os assediadores são seus superiores hierárquicos, Sr. Nam e Sr. Kong. Sendo o tipo de assédio cometido por eles, o assédio sexual por chantagem, que ocorriam durante os jantares em

equipes, no restaurante e karaokê, se tornando um fator de risco para que os assédios aconteçam. Enquanto o fator de proteção é o apoio entre as funcionárias.

Após a identificação desses elementos, medidas em psicologia organizacional foram pensadas a partir dos eixos de prevenção e tratamento, também utilizados no assédio moral, para intervir na situação de assédio sexual apresentada pelo drama. Como a situação já ocorre na *trama*, às medidas interventivas de tratamento foram: Jantar de equipe apenas com as mulheres da empresa, a escrita de cartas, realização de escutas e de um grupo de apoio.

Tudo isso com o intuito de acolher as funcionárias, proporcionar um espaço de fala e de escuta dos sofrimentos delas em relação à situação vivenciada, além de que algumas medidas visam à criação de vínculos. Já as medidas preventivas pensadas tem caráter informativo, sendo elas a realização de uma campanha informativa, uma palestra para as mulheres e outra para os homens da empresa, e um debate coletivo acerca do assunto.

Deste modo, percebe-se a importância de pesquisar mais sobre a temática, bem como pensar o papel da psicologia na sua atuação do assédio sexual no ambiente de trabalho. Na sua atuação com os sujeitos do assédio, não apenas com as vítimas, como o foco deste estudo, mas também com o assediador, visando à prevenção do assédio sexual, assim como um futuro sem a existência desse problema nas organizações e na vida das pessoas.

## REFERÊNCIAS

ALBANAES, Patrícia et al. Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. **Revista de Psicologia**, v. 35, n. 1, p. 61-96, 2017.

ASSÉDIO. In: DICIO: Dicionário Online de Português. 2019. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/assedio/>> Acesso em: 20 de setembro de 2019 (a).

ASSÉDIO. In: MICHAELIS: Dicionário Brasileiro da Língua de Portuguesa. 2019. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/ass%C3%A9dio/>> Acesso em: 20 de setembro de 2019 (b).

BELTRAME, Bianca Spode. **PROGRAMAS DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DOS CASOS DE ASSÉDIO – BENCHMARKING ENTRE AS IFES**. Orientador: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Sílvia Generali da Costa. 106 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Administração Pública Contemporânea) - UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, Porto Alegre, 2018.

BENEDITO, Geiziane Alves et al. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO SOB A ÓTICA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO. **TCC-Psicologia**, 2018

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Institui o Código Penal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm)> Acesso em: 21 de setembro de 2019.

BRASÍLIA. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Sexual no Trabalho Perguntas e Respostas**. Brasília, 2017.

BRITO, Myla Marcellino; PAVELSKI, Ana Paula. Assédio Sexual no Direito do Trabalho: a Reparação do dano e o ônus da prova. **Percursos**, v. 1, n. 16, p. 4-27, 2015.

CERIBELI, Harrison Bachion; ROCHA, Guilherme Barcellos de Souza; PEREIRA, Mariana Rosendo. Mulheres em cargos de chefia: desafios e percepções. **Diálogo**, Canoas, n. 36, p. 09-24, 2017.

COELHO, Renata. **DIREITOS DA MULHER NA CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**. Orientador: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Leila Maria Da Juda Bijos. 2017. 189 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2017.

CUNHA, João Tobias. **Assédio sexual no âmbito das relações laborais**. Orientador: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Maria Luísa Teixeira Alves. 2017. 131 p. Dissertação (Mestrado em Direito das Empresas) - Instituto Universitário de Lisboa - ISCTE, Lisboa, 2017.

DAVID, Renato da Silva. **ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO: UMA REFLEXÃO A PARTIR DO JULGAMENTO DE CASOS PELO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO**. Orientador: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Sónia Caridade. 2019. 68 p. Dissertação (Mestrado em Criminologia) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2019.

FERRARI, Eduarda Vasconcelos; CALHEIROS, Maria Izabel MQ. Repercussões do assédio moral no ambiente de trabalho: intervenções possíveis ao Psicólogo Organizacional e do Trabalho nos casos de assédio moral na empresa. **LUMEN**, Recife, v. 26, n. 2, p. 111-120, 2017.

FERNANDES, Maria Neyrian de Fátima *et al.* ASSÉDIO, SEXISMO E DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, v. 14, n. 1, p. 237-253, 2019.

FLICK, Uwe. **Qualidade na pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

GILL, Rosalind. Análise do discurso. *In*: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **PESQUISA QUALITATIVA COM TEXTO, IMAGEM E SOM: Um manual prático**. 13. ed. Petrópoles, RJ: Vozes, 2015. cap. 10, p. 244-270.

GODOY, Victor Patutti. ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO SOB O ENFOQUE DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. **Revista Eletrônica Jurídica**, Campo Largo, v. 3, n. 1, 2016.

GÓMEZ, Victoria Ayelén *et al.* A palavra como laço social na clínica Psicodinâmica do Trabalho. **Contextos Clínicos**, v. 9, n. 2, p. 253-264, 2016.

GORJON, Melina Garcia; DE SOUZA MEZZARI, Danielly Christina; BASOLI, Laura Pampana. Ensaio de lugares de escuta: diálogos entre a psicologia e o conceito de lugar de fala. **Quaderns de Psicologia**, v. 21, n. 1, p. 1455, 2019.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. " Mobbing"(assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 22, n. 2, p. 183-191, 2006.

KRAMER, Gustavo Garcez; FARIA, José Henrique de. Vínculos organizacionais. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 1, p. 83-104, 2007.

LEAL, Tâmara Rayane. **ASSÉDIO SEXUAL À MULHER: UMA VIOLÊNCIA TRAVESTIDA DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO**. Orientador: Prof. Felipe Vila Nova. 2016. 47 p. Monografia (Bacharelado em Direito) - ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR E TECNICO - ASCES, CARUARU, 2016.

LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. **Anais**, p. 1-21, 2016.

MADALOZZO, Regina. CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 1, p. 126-137, 2011.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MEIRELLES , Alexa. 1 a cada 5 profissionais sofreu assédio sexual no trabalho. Veja relatos. **Vocês s/a**, 11 jul. 2019. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/carreira/1-a-cada-5-profissionais-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-veja-relatos/>>. Acesso em: 08 de novembro de 2019.

MILLER, Juliana Katiani Perchin. **O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**. Orientador: MSc. Tobias Damião Corrêa. 2018. 45 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUÍ, Ijuí, 2018.

MORANDI, Tainá Bruna; TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani; NUNES, Thiago Soares. Assédio moral no ambiente laboral: o contexto dos abusos psicológicos contra as mulheres. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 17, n. 32, p. 186-212, 2017.

PARANHOS, Raíssa Ramos. **Assédio sexual de mulheres no ambiente de trabalho: Uma análise da legislação brasileira à luz da Teoria da Dominação**. Orientador: Lígia Fabris Campos. 2017. 70 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Escola de Direito da Fundação Getulio Vargas – FGV, Rio de Janeiro, 2017.

PAULA, Giovanna Batista de. **O PROLETARIADO FEMININO E O ASSÉDIO SEXUAL: A luta da mulher no âmbito trabalhista**. Orientador: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Neiva Flávia. 2017. 29 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017.

PIRES, Natalha Aizza. **ASSÉDIO SEXUAL EM AMBIENTE DE TRABALHO**. Orientador: MSc. Valdir Garcia dos Santos Junior. 2015. 56 p. Monografia (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário Toledo, Araçatuba, 2015.

RIBEIRO, Regina Martins; JESUS, Rosilene Soares de. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, Canoas, v. 16, n. 1, p. 42-56, 2016.

RIBEIRO, Aretuza Gabrielle Nascimento; SILVA, Gleiciane Rosa da. ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES - MEDIDAS ADMINISTRATIVAS A SEREM ADOTADAS PELAS ORGANIZAÇÕES. **Faciplac**, v. 1, n. 4, 2015.

ROCHA, Camila Mayara da Silva *et al.* ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: a mulher em foco – análise de produções científicas da Psicologia (2005-2015). **HUM@NÆ**, 2015.

SAPIENZA, Graziela; PEDROMÔNICO, Márcia Regina Marcondes. Risco, proteção e resiliência no desenvolvimento da criança e do adolescente. **Psicologia em estudo**, v. 10, n. 2, p. 209-216, 2005.

SILVA, Heloana Jéssica da; OLIVEIRA, Josué Petrônio Q. de. UM BREVE OLHAR SOBRE EVOLUÇÃO DO DIREITO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. **HUM@NÆ**, v. 11, n. 2, 2017.

SILVA, Kassia Alves Silva Alves Alves; FARIA, Bráulio Emílio Maciel. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 4, n. 2, p. 115-129, 2018.

SILVA, Lais Lodi da. **O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO A PARTIR DOS RELATOS DE MULHERES**. Orientador: Prof. Dr. Rebeca de Moraes Ribeiro de Barcellos. 2017. 76 p. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017 (a).

SILVA, Lays Caceres Bento da. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: reflexões a partir do processo interpretativo referente ao artigo 384 da CLT**. Orientador: Prof<sup>ª</sup> Dra. Gabriela Neves Delgado. 2015. 58 p. Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade de Brasília - UnB, Brasília, 2015.

SILVA, Maicon Cristiano Costa da. **ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**. Orientador: MSc. Darlan Machado Santos. 2017. 42 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUÍ, Santa Rosa, 2017 (b).

SILVEIRA, Josianne Correa; FLECK, Carolina Freddo. Forte como... UMA MULHER: uma análise dos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. **Universidade Federal do Pampa**, 2017.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: da Discriminação de Gênero à Luta Pela Igualdade. **Revista Direito em Debates**, v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017.

WAGNER, Rhany Victor Bacelar. **ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**. 2017. 52 p. Dissertação (Especialista em Direito e Processo do Trabalho) - Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP, Brasília, 2017.

WEISS, Thais Suelen. **ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: ANÁLISE DOS MEIOS DE PREVENÇÃO E MODOS DE RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR PELA OCORRÊNCIA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**.

Orientador: MSc. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi. 2017. 34 p. Trabalho de Conclusão de Curso

(Bacharelado em Direito) - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUÍ, Três Passos, 2017.

---

Recebido em: 15 de Julho de 2020

Aceito em: 30 de Julho de 2020

<sup>1</sup>Discente do curso bacharelado em psicologia do Centro Universitário Vale do Salgado. E-mail. tawannya@hotmail.com

<sup>2</sup>Psicóloga e Docente do curso bacharelado em psicologia do Centro Universitário Vale do Salgado E-mail. elcideshellen@univs.edu.br

<sup>3</sup>Psicóloga e Docente do curso bacharelado em psicologia do Centro Universitário Vale do Salgado. E-mail. kecyanayane@univs.edu.br

<sup>4</sup>Psicóloga e Docente do curso bacharelado em psicologia do Centro Universitário Vale do Salgado E-mail. sandramary@univs.edu.br