

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE
ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS**

Jéssica Schmidt

**VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO TRABALHO:
O ASSÉDIO SEXUAL EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**

**Santa Maria, RS
2019**

Jéssica Schmidt

**VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO TRABALHO: O ASSÉDIO SEXUAL EM
UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas, como requisito parcial para obtenção do título de **Mestra em Gestão de Organizações Públicas**.

Orientadora: Profa. Dra. Sheila Kocourek

Santa Maria, RS
2019

Schmidt, Jéssica

Violência contra as mulheres no trabalho: o assédio sexual em uma universidade federal / Jéssica Schmidt.- 2019.

85 p. ; 30 cm

Orientador: Sheila Kocourek

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas, RS, 2019

1. Assédio sexual 2. Violência contra as mulheres 3. Trabalho I. Kocourek, Sheila II. Título.

Jéssica Schmidt

**VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO TRABALHO:
O ASSÉDIO SEXUAL EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas, como requisito parcial para obtenção do título de **Mestra em Gestão de Organizações Públicas**.

Aprovada em 26 de março de 2019.

Sheila Kocourek, Dra. (UFSM)
(Presidenta/Orientadora)

Luciana Flores Battistella, Dra. (UFSM)

Márcia Alves da Silva, Dra. (UFPEL)

Santa Maria, RS, Brasil
2019

RESUMO

VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO TRABALHO: O ASSÉDIO SEXUAL EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL

AUTORA: Jéssica Schmidt
ORIENTADORA: Sheila Kocourek

Alguns avanços nas políticas de prevenção e repressão à violência contra as mulheres ocorreram, principalmente, no âmbito doméstico e intrafamiliar. Contudo, no ambiente de trabalho as mulheres também sofrem violências, sendo o assédio sexual uma das suas principais formas. Diante de denúncias e da eminente discussão da temática na Universidade, esta pesquisa buscou contribuir com a discussão sobre o assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), *campus* Santa Maria, RS. O trabalho consistiu, pois, em um estudo de caso, com abordagem quantitativa e qualitativa, e caráter descritivo. Foi aplicado um questionário que utiliza a Escala de Crenças sobre Violência Sexual (ECVS), de Martins *et al.* (2012), cujos dados foram analisados estatisticamente; e também foi realizada entrevista semiestruturada com duas gestoras da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM, as quais passaram por análise de conteúdo. Os resultados da pesquisa indicaram que os servidores e servidoras não são tolerantes à violência sexual e que, embora a Universidade tenha promovido a discussão da temática, ainda não há um local de atendimento, da denúncia ao acolhimento, para as vítimas de assédio sexual na instituição. A partir dos resultados obtidos, propõe-se o estabelecimento de um local com atendimento multidisciplinar para as vítimas, bem como a promoção de ações preventivas visando à orientação para homens e mulheres que trabalham na Instituição.

Palavras-Chave: Violência contra as mulheres. Assédio sexual. Trabalho.

ABSTRACT

VIOLENCE AGAINST WOMEN AT WORK: SEXUAL HARASSMENT AT A FEDERAL UNIVERSITY

AUTHOR: Jéssica Schmidt

ADVISOR: Sheila Kocourek

Some advances in prevention and reprehension policies for violence against women have occurred, especially in both domestic and in the family setting environments. Albeit, women in their work environment also suffer from violence, sexual harassment being one of its means. Facing reports and the eminent discussion about the theme at the University, this research has aimed to contribute in the discussion about sexual harassment against public officials in working relations at the Federal University of Santa Maria (UFSM), Santa Maria, RS *campus*. The work has consisted of a case study with both quantitative and qualitative approach and explanatory character. A questionnaire was applied in which the Scale of Beliefs about Sexual Violence, by Martins et al, was used, the data were analyzed statistically; and also a semi-structured interview with two administrators from the Office of Human Resources at UFSM, which passed by content analysis. The results of this research have indicated that public officials both male and female are not permissive to sexual violence, and although the University has promoted a discussion on the theme, there still is not a place for attending, from complaint to refuge, destined for the victims of abuse at the institution. From the gathered data, the proposal is to set such environment, relying on multidisciplinary attendings for the victims, as well as the promotion of preventive actions aiming the guidance of men and women who work at the institution.

Keywords: Violence against women. Sexual harassment. Work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Dados quantitativos referentes a manifestações recepcionadas pela Ouvidoria da UFSM sobre o assunto assédio moral e sexual, a partir de 2012	31
Figura 2 – Captura de tela do Portal do Servidor da UFSM.....	35

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Marcos legais de conquistas das mulheres brasileiras	24
Quadro 2 – Categorização das respostas das entrevistadas	55

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Gênero das pessoas respondentes	39
Tabela 2 – Raça/cor das pessoas respondentes.....	39
Tabela 3 – Titulação das pessoas respondentes.....	40
Tabela 4 – Categoria das pessoas respondentes	40
Tabela 5 – Local de exercício das pessoas respondentes	41
Tabela 6 – Local de exercício das pessoas respondentes	42
Tabela 7 – Ocupação de cargo de chefia atualmente.....	42
Tabela 8 – Questões de cada um dos fatores, carga fatorial e variância explicada.	47
Tabela 9 – Média e desvio-padrão dos fatores	51
Tabela 10 – Ocorrência de assédio sexual por gênero.....	52

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Idade das pessoas respondentes.....	38
Gráfico 2 – Tempo de serviço público na UFSM.....	41
Gráfico 3 – Ocorrência de assédio sexual	52
Gráfico 4 – Distribuição das respostas sobre interferência da tolerância à violência sexual na ocorrência do assédio sexual no trabalho.	53

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	OBJETIVO PRINCIPAL.....	13
1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.3	JUSTIFICATIVA	13
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1	A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	16
2.2	A VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES.....	20
2.3	DIREITOS CONQUISTADOS	23
2.4	O ASSÉDIO SEXUAL	27
3	PERCURSO METODOLÓGICO.....	33
3.1	CAMPO DE PESQUISA E POPULAÇÃO	34
3.2	A COLETA DOS DADOS	34
3.3	A ANÁLISE DOS DADOS.....	36
4	RESULTADOS DA PESQUISA.....	38
4.1	PERFIL DAS PESSOAS RESPONDENTES	38
4.2	TOLERÂNCIA À VIOLÊNCIA SEXUAL.....	43
4.2.1	Análise fatorial exploratória.....	45
4.3	ATENÇÃO ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO SEXUAL NA UFSM.....	54
4.4	PROPOSTAS À INSTITUIÇÃO.....	58
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
	REFERÊNCIAS	63
	ANEXO A – PORTARIA INSTITUINDO A COMISSÃO DE POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÊNERO DA UFSM	69
	ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	70
	ANEXO C – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE	72
	ANEXO D – AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL	73
	ANEXO E – PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UFSM.....	74
	ANEXO F – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO DE QUESTIONÁRIO NO PORTAL DA UFSM	78
	ANEXO G – AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA ...	79
	ANEXO H – ESCALA DE CRENÇAS SOBRE VIOLÊNCIA SEXUAL ADAPTADA	80
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO NO SISTEMA ONLINE DA UFSM ..	82
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA..	85

1 INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) conceitua violência como o uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1996). Muitos grupos humanos sofreram ou sofrem violências das mais variadas formas, mas dentre eles, talvez o das mulheres seja o que mais sofreu de forma velada ou até mesmo naturalizada.

No Brasil, alguns avanços nas discussões sobre a temática da violência contra as mulheres têm acontecido por contribuição dos movimentos sociais, principalmente os feministas. Maria Celeste Landerdahl (2015) explica que a Secretaria de Políticas para as Mulheres, criada em 2002 com a denominação de Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher, é que conduzia as discussões em espaços populares, como as Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres, surgidas a partir de 2004, e realizava proposições, referenciadas pelo Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, para o enfrentamento à violência e às desigualdades de gênero.

Nessa trajetória, outro marco importante resultante de discussões sociais foi a promulgação da Lei nº. 11.340, de 2006, a chamada Lei Maria da Penha. Ela estabelece que todo caso de violência doméstica e intrafamiliar contra a mulher é uma forma de violação dos direitos humanos, podendo se manifestar como violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. Sendo assim, a Lei caracteriza como violência doméstica e familiar contra a mulher:

[...] qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:
I — no âmbito da unidade doméstica [...]
II — no âmbito da família [...]
III — em qualquer relação íntima de afeto [...] (BRASIL, 2006, s/p)

Desde a promulgação dessa Lei e a criação de delegacias específicas para receber e investigar denúncias dessas formas de violência, muitos casos foram revelados. Contudo, não é apenas na esfera familiar que a violência contra a mulher se manifesta, embora a maioria dos dados reportados sejam os do ambiente doméstico.

Dados sobre a violência contra as mulheres no ambiente universitário foram levantados em uma pesquisa do Instituto Avon/Data Popular, realizada em 2015, com

estudantes de graduação e pós-graduação em universidades públicas e privadas. Entre as alunas entrevistadas, 42% afirmaram que já tinham sentido medo de sofrer violência na universidade, 67% que já tinham sido submetidas a pelo menos um tipo de violência na instituição, e 56% admitiram terem sofrido assédio sexual no ambiente universitário (INSTITUTO AVON, 2015).

Também no local de trabalho as mulheres vêm enfrentando situações violentas, as quais têm sido objeto de pesquisas (QUEIROZ, DINIZ e MELO, 2011; FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO, 2010; WAISELFISZ, 2015). No entanto, para Maria Ilidiana Diniz (2017),

...o tema das violências contra as mulheres no âmbito do trabalho, em especial o assédio sexual e moral, mesmo sendo uma questão tão presente e relevante no cotidiano das trabalhadoras brasileiras, raramente é foco de discussão, seja na produção científica e/ou pesquisas acadêmicas, nos processos de negociações coletivas ou mesmo na elaboração de leis e regulamentos (DINIZ, 2017, p. 1).

Uma das principais formas de violência vivenciadas pelas mulheres no espaço de atuação profissional é o assédio sexual. Segundo Diniz (2018, p. 285), assédio sexual é definido como o “ato de constranger alguém com gestos, palavras ou emprego de violência prevalecendo-se das relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual”. Isabel Dias (2008) indica que se trata de um comportamento não desejado pela destinatária ou destinatário, que ofende a sua integridade física e moral, o seu desempenho e progresso profissionais, violando o seu direito, constitucionalmente garantido, ao trabalho e ao emprego em igualdade de circunstâncias.

Pesquisa sobre o assédio sexual entre as mulheres, realizada pelo Instituto Datafolha, em novembro de 2017, com mais de 1.400 mulheres, indicou que 42% das brasileiras já sofreram assédio sexual. Embora seja nas ruas e no transporte público que elas são mais assediadas, 15% das entrevistadas declararam ter sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho (INSTITUTO DATAFOLHA, 2018).

Na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), grupos de pesquisa e estudos discutem a violência contra as mulheres, como é o caso do Elas – Grupo de Estudos e Pesquisas Feministas, criado em 2014, no Centro de Educação. Outra importante iniciativa é o Grupo de Trabalho (GT) Mulheres Trabalhadoras do Sindicato dos Técnicos-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Maria (ASSUFISM). Em atuação desde o início das atividades da ASSUFISM, em 1991, o grupo se reúne sempre que a coordenação do sindicato percebe a necessidade, trabalhando sob duas perspectivas: estudar conceitualmente

os direitos das mulheres e definir o escopo da violência contra elas no âmbito organizacional (ASSUFISM, 2017). Ainda que não seja sua atribuição encaminhar casos de violência ocorridos no âmbito da UFSM, o GT muitas vezes acolhe mulheres (trabalhadoras e estudantes) que procuram orientações e apoio para realizar denúncias.

No site da Ouvidoria da UFSM é possível verificar o número de denúncias de casos de assédio moral e sexual registrados na instituição no período de 2012 a 2017. No ano de 2012 foram realizadas somente nove denúncias, número que aumentou consideravelmente em 2016, quando foram registradas 52 denúncias (UFSM, s/d, s/p) A partir da denúncia na Ouvidoria, pode ocorrer a instauração de processo administrativo, o qual pode gerar até mesmo exoneração para o acusado, no caso de servidores e servidoras considerados culpados.

Embora a UFSM tenha completado 58 anos de existência no ano de 2018, não se instituiu ainda a cultura de discussão da temática para prevenção, coibição e atenção às vítimas de assédio sexual. No entanto, percebe-se um movimento importante a partir da inserção dessa discussão em 2017, no Lidere, uma formação promovida pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) para gestoras e gestores da Universidade.

Essa discussão ganha fôlego através da Pró-Reitoria de Extensão (PRE/UFSM), a partir da constituição da Comissão de Políticas de Igualdade de Gênero da UFSM, designada pela Portaria nº. 85.895, de 22 de setembro de 2017 (ANEXO A). Servidoras, servidores e estudantes têm se reunido desde então para elaborar uma proposta institucional para prevenção e acolhimento às vítimas de violência, especialmente no que tange às vítimas de assédio sexual. A proposta atualmente está sendo avaliada pela comunidade acadêmica para depois ser apreciada pelo Conselho Universitário da UFSM (CONSU), órgão máximo da instituição. A previsão é de que a apreciação pelo CONSU ocorra no primeiro semestre de 2019.

No entanto, sabe-se que a discussão sobre a violência contra as mulheres ainda é permeada de preconceitos, já que a cultura patriarcal permanece em nossa sociedade, inclusive nos locais de trabalho. Lana Lage e Maria Beatriz Nader (2012) explicam o quanto o patriarcado é prejudicial, porque, além de interferir na legislação ao longo da história, sua ideologia “banaliza e justifica diversas formas de violência cometidas contra as mulheres, criando na sociedade um sentimento de tolerância” (p. 288). Segundo elas, esse sentimento dificulta ou até mesmo impede a punição dos atos violentos contra as mulheres. Além disso, as próprias vítimas podem ter dificuldades no reconhecimento das violências sofridas e sentirem-se desencorajadas a realizar uma denúncia, embora o assédio sexual, por exemplo, esteja tipificado como crime no Código Penal Brasileiro.

Diante da trajetória da UFSM na discussão do assédio sexual, e considerando a participação da autora do presente trabalho nos espaços de reflexão sobre a temática, surgiram as questões desta pesquisa: As servidoras e os servidores da UFSM são tolerantes à violência sexual? Como a instituição trata o assédio sexual contra as suas trabalhadoras?

Para responder a essas questões, realizou-se uma pesquisa exploratória, de cunho descritivo, com análise quantitativa e qualitativa. Através de um questionário baseado na Escala de Crenças sobre Violência Sexual (ECVS), proposta por Martins *et al.* (2012), analisou-se a tolerância das servidoras e servidores quanto à violência sexual e investigou-se a incidência de assédio sexual entre as trabalhadoras. Além disso, realizou-se uma entrevista com duas gestoras da PROGEP, o que possibilitou entender o processo de atenção às vítimas de assédio sexual no âmbito da UFSM. A partir dessas informações, foram elaboradas propostas que poderão ser implementadas pela instituição com vistas a prevenir e combater o assédio sexual nas relações de trabalho, como também aprimorar o processo de acolhimento às vítimas.

1.1 OBJETIVO PRINCIPAL

O objetivo principal desta pesquisa é contribuir com a discussão sobre o assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho na UFSM.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos são:

- Analisar o grau de tolerância dos servidores e das servidoras da Universidade Federal de Santa Maria face à violência sexual;
- Delinear o processo de atenção às vítimas de assédio sexual na Instituição;
- Propor ações para coibir e prevenir o assédio sexual nas relações de trabalho na Universidade Federal de Santa Maria.

1.3 JUSTIFICATIVA

O envolvimento da pesquisadora com o feminismo e as discussões sobre as violências contra as mulheres deu-se a partir de 2012, com sua participação na coordenação da ASSUFISM. Para ampliar o conhecimento sobre mulheres, gênero e feminismo, participou em 2013 do evento “Fazendo Gênero”, na Universidade Federal de Santa Catarina. Em 2014,

participou da comissão organizadora de um evento no Centro de Educação para discutir as relações de poder entre homens e mulheres, que culminou na criação, ainda em 2014, do Elas – Grupo de Estudos e Pesquisas Feministas. A partir de então, participou de comissões, fóruns e discussões e realizou leituras e cursos com o intuito de apropriar-se do assunto. Em 2016, na seleção do Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas da UFSM, o projeto submetido para apreciação só poderia estar relacionado às mulheres.

A escolha do tema da violência contra as mulheres no ambiente de trabalho decorreu da observação de que esse é um assunto ainda pouco discutido na administração pública, sendo, muitas vezes, silenciado e invisibilizado por falta de transparência no tratamento da questão por parte das instituições. Sendo a autora servidora pública na UFSM, o trabalho foi realizado na própria instituição, que possui mais de quatro mil servidoras e servidores que desenvolvem atividades administrativas e acadêmicas.

Considerando que é necessário um ambiente de trabalho saudável e que preserve a segurança das e dos trabalhadores, esta pesquisa busca dar visibilidade ao assédio sexual contra as mulheres no ambiente laboral e auxiliar ocupantes de cargo de gestão a definir ações de prevenção. Sendo assim, pretende-se auxiliar na definição de estratégias, vinculadas à gestão de pessoas, para prevenir e coibir o assédio sexual nas relações de trabalho dentro do ambiente universitário, mediante a elaboração e divulgação de diretrizes claras quanto à não tolerância à violência sexual. Ademais, e não menos importante, esta pesquisa poderá fornecer subsídios para que as mulheres identifiquem as situações de assédio e sintam-se encorajadas a denunciar.

Destaca-se que, neste trabalho, a linguagem utilizada é inclusiva, com utilização de palavras que indicam o feminino e o masculino por extenso ou palavras em comum para os dois. Parte-se do pressuposto que a linguagem não é algo natural, mas sim uma constituição social e histórica, que varia de uma cultura para outra, que se aprende e que se ensina, que forma nossa maneira de pensar e de perceber a realidade, o mundo e o que é mais importante: pode ser modificada (RIO GRANDE DO SUL, 2014). É através da linguagem que se nomeia o mundo em função dos valores imperantes na sociedade. As palavras determinam as coisas, os valores, os sentimentos e as diferenças.

Nesse sentido, Michelle Perrot (2013) explica as dificuldades em encontrar registros para escrever sobre a história de mulheres. Primeiro, pela ausência de registros. Segundo, porque a gramática, no caso de mistura de gêneros, indica o uso do masculino, apagando a presença das mulheres (PERROT, 2013). Por isso, a utilização de uma linguagem que visibilize as mulheres é necessária dentro do processo de busca pela igualdade e,

principalmente, em uma pesquisa feminista. Também por isso, sempre que possível, optou-se neste trabalho pela utilização de autoras feministas como forma de fortalecer a escrita das mulheres, a qual já foi, historicamente, tão ocultada e menosprezada.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Ao longo da história, o sexo biológico acabou exercendo grande influência na incorporação de papéis sociais. Em comunidades primitivas de caça e coleta, por exemplo, homens caçavam e mulheres plantavam e coletavam frutos, ervas e raízes, além de cuidar do lar e da família. Embora houvesse uma divisão do trabalho, observava-se certa igualdade entre homens e mulheres, pois, ambos exerciam tarefas de mesma importância social para o sustento do grupo (CUNHA, 2014).

Com as mudanças climáticas e com o surgimento do modo de vida sedentário, as condições tornaram-se propícias para o desenvolvimento de técnicas agrícolas, formas de estocagem de alimentos e planejamento da colheita, o que geraria a produção de um excedente. Com as atividades necessitando de grande dedicação, a maternidade passou a ser um empecilho ao desenvolvimento do trabalho das mulheres, pois demandava muito tempo.

Diante disso, aos poucos, o homem foi assumindo o papel de provedor, enquanto a mulher assumiu o papel de cuidadora do lar, do marido e dos filhos (LAUSCHMER; CAVALCANTE; TORRES, 2012). Essa divisão de papéis permaneceu por muito tempo, destinando a mulher ao ambiente doméstico e impedindo-a de acessar o ambiente público.

Sendo socialmente vistas como cuidadoras do lar, da casa, da família, dos filhos e do marido, as mulheres pareciam predestinadas a viver para a vida privada, diferentemente dos homens, criados para a sociedade, para o trabalho e para a gestão, ou seja, para o âmbito público. Essa divisão social do trabalho, a partir da distinção de sexo, ocorre por meio de um determinismo biológico que dita a função e a posição dos indivíduos na estrutura social e política da sociedade, como descreve Lorena Holzmann (2002):

De modo geral, a esfera feminina situa-se no mundo doméstico privado, da produção de valores de uso para o consumo do grupo familiar, da reprodução da espécie e do cuidado das crianças, dos velhos e dos incapazes, enquanto que as atividades de produção social e de direção da sociedade, desempenhadas no espaço público, são atribuições masculinas (HOLZMANN, 2002, p. 82).

Com o advento da Revolução Industrial, no século XVIII, e com a instalação do modo de produção capitalista, mulheres e crianças em situação de pobreza começaram a ser requisitadas para incrementar a mão de obra dentro das fábricas (DINIZ, 2014). Naquele

contexto, a classe trabalhadora foi sendo reduzida à condição de simples força de trabalho vivo, objeto de exploração do capital, que visava a ampliação de seu ciclo reprodutivo, bem como sua valorização (NOGUEIRA, 2006 apud DINIZ, 2014). Portanto, segundo Diniz (2014), essa introdução da mulher no mercado fabril não significou emancipação, em função das precárias condições de trabalho a que era submetida a classe trabalhadora, principalmente as crianças e as mulheres.

Com a crise de 1929 e as duas grandes guerras mundiais, momento marcado pela evasão dos homens do mercado de trabalho devido à participação deles nas guerras, cria-se novamente a necessidade de as mulheres assumirem cargos antes ocupados por homens, intensificando a participação delas na esfera pública. Com o fim da guerra, porém, elas voltam para seus postos domésticos, e os homens para seus trabalhos. O processo de inserção da mulher no mercado de trabalho foi assim lento e marcado por grandes retrocessos e dificuldades (DINIZ, 2014).

E foi diante da percepção das inúmeras desigualdades que as mulheres passaram a questionar o porquê de tanta diferença entre os seus direitos e os dos homens. Foi assim que, em torno de 1910, na Inglaterra, uma organização de mulheres, as chamadas sufragistas, iniciou um movimento de luta pelo direito de votar. Logo o movimento começou a se espalhar por vários países, inclusive no Brasil, onde o voto universal foi conquistado tardiamente, após anos de reivindicações, com o Novo Código Eleitoral Brasileiro, em 1932. De acordo com Pinto (2010), após a década de 30, o movimento perdeu força, para retornar ainda mais efervescente na década de 60, com a chamada segunda onda feminista:

O feminismo aparece como um movimento libertário, que não quer só espaço para a mulher – no trabalho, na vida pública, na educação –, mas que luta, sim, por uma nova forma de relacionamento entre homens e mulheres, em que esta última tenha liberdade e autonomia para decidir sobre sua vida e seu corpo (PINTO, 2010, p. 15).

O movimento feminista passou a ter mais mulheres após o surgimento de estudos acadêmicos sobre o papel social do sexo e do gênero e a partir da criação da pílula anticoncepcional. Com isso, as mulheres puderam discutir as temáticas da subjetividade, da liberdade sexual e da família, que simbolizavam o privado, gerando força dentro do movimento e na academia, além de gerar uma visibilidade social para essas questões. Além disso, a discussão acerca do que é gênero e do seu significado social traz uma importante contribuição aos estudos sobre divisão sexual do trabalho (PINTO, 2010).

Gênero passa a ser entendido com uma construção social que advém das diferenças sexuais, como afirma Joan Scott, ao defini-lo como “um elemento constitutivo de relações

sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos” e como “uma forma primeira de significar as relações de poder” (SCOTT, 1989, p. 21). Para Varikas (1992, s/p apud Holzmann, 2002, p. 83),

...o conceito de “gênero” veio trazer uma importante contribuição à abordagem dos estudos sobre divisão sexual do trabalho, sendo entendido como processo histórico de construção hierárquica e interdependente de relações sociais de sexo. Estas implicam antagonismo ou conflito ligados à dominação e à opressão e atravessam o conjunto da sociedade, se articulando com as demais relações sociais (VARIKAS, 1992, s/p apud HOLZMANN, 2002, p. 83).

No Brasil, com o ingresso de muitas mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos 70, e com o surgimento dos contraceptivos orais, nos anos 60, intensificaram-se as reivindicações por direitos das mulheres em busca de igualdade (GARCIA, 2011). Essas reivindicações estão inseridas na chamada Terceira Geração dos Direitos Humanos, que surgiu a partir dos anos 60, conforme indica Isabela Souza (2017). Além das demandas dos grupos de mulheres, também os idosos, negros, indígenas etc., passam a ter visibilidade, e é a partir desse período que o Estado passa a pensar em estratégias específicas para garantir os direitos dessas pessoas.

Ademais, com o avanço dos movimentos de mulheres e feministas, começaram a se levantar inúmeras discussões sobre as questões de desigualdade na esfera pública, levando à realização de marchas, congressos e espaços coletivos de mulheres. Karina Janz Woitowicz (2008) destaca, dentre as principais lutas do feminismo enquanto movimento social, a busca pela:

...garantia do direito das mulheres de votarem e serem votadas, equidade no mercado de trabalho, inserção na esfera pública, transformação de comportamentos e valores morais, autonomia reprodutiva, liberdade sexual, combate à violência sexual e doméstica, aborto, assistência pública à saúde das mulheres, ruptura de hierarquias de gênero (WOITOWICZ, 2002, p. 1).

Uma das mais importantes discussões do movimento feminista consiste na emancipação feminina através da participação das mulheres na esfera pública. O feminismo, ao defender que “o pessoal é político”, tenta romper com a dicotomia público/privado, porque entende que ela se reflete na divisão sexual do trabalho (MESQUITA; ARAS, 2012).

Para Saffioti (2015), há dois fatores históricos que foram imprescindíveis para a lenta transição de uma sociedade relativamente igualitária, na qual mulheres e homens exerciam atividades diferentes, mas do mesmo modo importantes, até às sociedades atuais: a mudança nos meios de produção, que levou a um excedente econômico, e a descoberta de que o homem

era necessário para a reprodução, pois foi a partir disso que se iniciou o sistema patriarcal, no qual o homem exerce um alto poder e é visto como socialmente superior à mulher, que se torna objeto de satisfação sexual masculina, reprodutora de herdeiros e de força de trabalho (SAFFOTI, 2015).

O patriarcado, de acordo com Cunha (2014), é uma forma de expressão do poder que estabelece uma relação de dominação-subordinação entre os sexos e se caracteriza, principalmente, pela dominação dos homens em várias instâncias, como política, econômica e social. Nesse sistema, a mulher é vista como um objeto, é tida como inferior e como mais frágil, tendo que manter respeito e ser subordinada, principalmente, ao pai e ao marido.

Essa visão acerca do papel social da mulher, embora tenha sofrido alterações durante a história, ainda está incorporada e naturalizada pela sociedade. E por isso, mesmo com as mulheres inseridas no trabalho formal, situações de preconceito, discriminação e violência contra elas persistem também em seus locais de atuação profissional, especialmente a violência sexual, a qual se configura como assédio sexual quando ocorrida no ambiente de trabalho.

Andressa Paula (2013) destaca como a divisão sexual do trabalho normatiza o posicionamento dos homens e das mulheres no mercado de trabalho formal, trazendo um caráter “natural” e estabilizador das profissões ideais e adequadas para cada um. As mulheres, ao entrarem no mercado, especialmente em cargos de chefia, sofrem com o machismo, pois sua existência nesses espaços questiona os papéis de gênero naturalizados.

Holzmann (2002, p. 83) explica que, mesmo em profissões e empresas onde as mulheres são maioria, elas desempenham tarefas consideradas menos qualificadas e estão geralmente submetidas a chefias masculinas. Ainda hoje, especialmente nas empresas privadas, a desigualdade salarial entre mulheres e homens faz parte da realidade brasileira, embora as mulheres tenham uma educação formal superior à dos homens. É o que demonstra o estudo Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 2018 (IBGE, 2018).

Em instituições públicas, em que a admissão se faz por concursos públicos, como é o caso da UFSM, a remuneração é igual para quem ocupa a mesma função, seja mulher ou homem, e isso passa a impressão de igualdade. No entanto, há cargos de chefia e gestão (cuja ocupação ocorre através de indicação ou eleição) que recebem gratificações – Funções Gratificadas (FG), Cargos de Direção (CD) ou Funções Comissionadas de Coordenação de Curso (FCC) –, as quais podem agregar um valor significativo ao salário, especialmente em se tratando de CDs. E é nesse aspecto que a desigualdade se manifesta e pode ser percebida, já

que grande parte dos Cargos de Direção são ocupados por homens¹

Heleieth Saffioti (1987) destaca que a sociedade determina quais lugares as mulheres podem ocupar, assim como escolhe os dos homens. Ela explica ainda que a “identidade social é [...] socialmente construída” (ibidem, p. 10) e destaca o quanto “é difícil, senão impossível, separar a natureza daquilo em que ela foi transformada pelos processos socioculturais” (SAFFIOTI, 1987, p. 10), razão pela qual é muito importante que se compreenda que essa “naturalização dos processos socioculturais de discriminação contra a mulher” (loc. cit) legitima a “superioridade” dos homens. Mas não é somente o processo discriminatório que traz sofrimento às mulheres: a violência nas suas demais formas ainda está presente na sociedade, no âmbito doméstico e também no trabalho.

2.2 A VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

A violência é tema de investigação em muitos estudos e pesquisas. Porém, mesmo sendo observada cotidianamente na sociedade, muitas vezes não há reflexão sistemática sobre ela. Marilena Chauí (2017) fala do costume de relacionar a violência à criminalidade, porém o sentido do termo violência é muito mais amplo. Teles e Melo (2012) elucidam que

...violência, em seu significado mais frequente, quer dizer uso da força física, psicológica ou intelectual para obrigar outra pessoa a fazer algo que não está com vontade; é constranger, é tolher a liberdade, é incomodar, é impedir a outra pessoa de manifestar seu desejo e sua vontade, sob pena de viver gravemente ameaçada ou até mesmo espancada, lesionada ou morta. É um meio de coagir, de submeter outrem ao seu domínio, é uma violação dos direitos essenciais do ser humano (TELES; MELO, 2012, p. 13).

A violência contra as mulheres, explicam Teles e Melo (2012), refere-se ao ato violento praticado contra a mulher apenas e simplesmente pela condição de ser mulher e “significa a intimidação da mulher pelo homem, que desempenha o papel de seu agressor, seu dominador e seu disciplinador” (TELES e MELO, 2012, p. 17). Essa violência foi, durante muitos séculos, silenciada e ignorada. Como ela ocorria, em geral, no ambiente doméstico, o Estado não agia e a sociedade não “metia a colher”.

No entanto, as lutas feministas deram visibilidade à temática, cobrando políticas públicas e debatendo o assunto para que as mulheres deixassem de naturalizar a violência

¹ Dados apresentados no Curso "Mulheres: direitos, conquistas e empoderamento", nos dias 06 e 13 de abril de 2016, promovido pela PROGEP/UFSM, no Centro de Educação/UFSM.

sofrida. Fukuda (2012) explica que os estudos sobre violência contra a mulher iniciaram pelos anos 70, a partir do aumento da participação feminina no trabalho formal e a possibilidade de as mulheres conversarem entre si sobre as opressões vivenciadas em casa, na rua e no trabalho.

A pesquisa intitulada *A voz das redes: o que elas podem fazer pelo enfrentamento das violências contra as mulheres*, do Instituto Avon em parceria com a Folks Netnográfica, identificou que o debate sobre as violências contra as mulheres se intensificou no ambiente digital entre 2015 e 2017. Os dados da pesquisa foram coletados em 2017 e indicaram que o termo “assédio” foi o 26º assunto mais comentado na internet no Brasil naquele ano. (INSTITUTO AVON; FOLKS NETNOGRÁFICA, 2018)

Outro importante dado apontado por esse estudo revela que quem sofre a violência é quem menos fala nas redes. Do universo de interações e menções sobre assédio e violência, apenas 3% corresponderam às vítimas. Também foi revelado que, dentre os homens que se manifestam nos relatos e comentários, 61% deles têm atitudes agressivas e/ou desqualificadoras (INSTITUTO AVON e FOLKS NETNOGRÁFICA, 2018). Isso mostra o quanto é difícil para as mulheres se reconhecerem como vítimas, expondo seus casos, e o quanto ficam vulneráveis a julgamentos quando expõe a violência sofrida.

Esses dados também evidenciam um aspecto importante quando se trata da temática da violência contra as mulheres: a atribuição da culpa da agressão à vítima. Nascimento (2016) explica que a associação da mulher ao pecado em um país com uma colonização cristã como o Brasil, além da imposição da sujeição feminina aos homens, são elementos centrais para o entendimento da cultura do estupro, que leva à culpabilização das vítimas. A autora acrescenta que as mulheres

...por serem ‘naturalmente’ pecadoras – representação que muitas vezes se traduz em palavras como ‘vadias’ ou ‘vagabundas’ –, são vistas como aquelas que provocam luxúrias e, por isso, podem incitar nos homens atos ‘descontrolados’, já que estes, por ‘natureza’, são mais fracos às ‘tentações da carne’. (NASCIMENTO, 2016, n.p.)

Em vista disso, as próprias mulheres sentem-se culpadas, acreditando que podem ter “causado” a agressão ou “provocado” o homem que as agrediu. No entanto, esse sentimento de culpa é fruto da cultura do estupro, termo utilizado, segundo Lima (2017), para caracterizar

um ambiente cultural em que leis, normas, valores e práticas favorecem a violência sexual contra a mulher, com base nas desigualdades de gênero, que fazem com que homens considerem mulheres sua propriedade e objeto natural de uma sexualidade exacerbada e violenta. A cultura do estupro articula representações sociais que naturalizam a violência sexual, culpando a vítima pelas agressões sofridas, e implica

em sentimentos misóginos e machistas, banalizando uma das formas mais deploráveis de violência contra as mulheres (LIMA, 2017, p.8).

O conceito de cultura do estupro também teve seu surgimento registrado pelo Movimento Feminista norte-americano, em torno do ano de 1970. Conforme Andrade (2005), ele já existia antes dessa data e segue embasando o pensamento social atual, inclusive as decisões do sistema de justiça criminal. A autora afirma que, na prática, o Sistema de Justiça Criminal mantém a estrutura patriarcal em suas práticas, pois estereotipa vítimas e criminosos. (ANDRADE, 2005)

Para complementar, Lima (2017) discorre sobre a culpabilização das mulheres e a tolerância à atitude dos agressores. A autora explica que entre os argumentos alegados pelos sacerdotes para minimizar a culpa dos agressores estão, “de um lado, a ‘fragilidade do corpo’, que remete à sua incapacidade, como homens, de resistir à tentação feminina; e, de outro, o comportamento imoral da vítima” (LIMA, 2017, p. 13).

Este “comportamento imoral da vítima” (loc. cit.) é traduzido atualmente como o modo como a mulher se veste, sua maneira de dançar, lugares que frequenta, horários em que está sozinha em local público etc. Os julgamentos são muitos, sempre fundamentados na provocação feminina e na dificuldade dos homens em resistir à tentação da carne.

No entanto, campanhas, em especial na internet e redes sociais, têm sido realizadas sob o viés de que a culpa nunca é da vítima, com o intuito de alertar para a existência desta cultura que culpabiliza a mulher e atuar no sentido de desconstruí-la. A página da internet Think Olga explica que “a prevalência da cultura machista na sociedade coisifica a mulher, que tem que ter um determinado comportamento, maneira de se vestir, lugares corretos para frequentar”; no entanto, sabe-se que a violência ocorre, em maior parte, no ambiente doméstico, sendo causada por pessoas conhecidas da vítima (THINK OLGA, 2018). Por consequência, em casos de estupro, assim como em casos de assédio sexual, ocorre que: a mulher muitas vezes não reconhece [...], de tão naturalizada a violência sexual; a vítima se culpa pela violência; e a certeza da impunidade estimula a prática de novos abusos. (THINK OLGA, 2018)

Um levantamento realizado pela Artigo 19, uma Organização Não-Governamental (ONG) de Direitos Humanos presente em vários países, solicitou dados de assédio a duas universidades públicas de São Paulo. O objetivo era conhecer a quantidade de denúncias de estupro recebidas de 2012 a 2014 por estas instituições de ensino. Além disso, a ONG questionava sobre a penalização dos acusados, se ela ocorreu e como se deu (ARTIGO 19, 2016).

As duas universidades envolvidas na pesquisa informaram apenas dois casos registrados no período em cada uma delas. Relataram, também, que em nenhum dos casos ocorreu abertura de processo administrativo, ou seja, não houve investigação, nem punição (op.cit.). Percebe-se com isso que, embora as mulheres afirmem sofrer assédio sexual no ambiente universitário, as universidades não têm registros de que isso ocorre.

Outra pesquisa, realizada por Queiroz, Diniz e Melo (2011), objetivou identificar as violências sofridas pelas comerciárias no Rio Grande do Norte. As autoras descobriram um elemento importante que perpassa essa problemática: a certeza da impunidade. Elas detectaram que muitas mulheres convivem diariamente com a violência e que acabam não denunciando os agressores por não acreditarem que eles serão punidos.

Uma cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero com a participação da comissão de ética do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, em 2009, destaca que, normalmente, o ambiente de trabalho é mais cruel para as mulheres em razão da discriminação e assédios moral e sexual. O documento salienta ainda a sutileza desses assédios, que geralmente são exercidos por homens que ocupam posição hierárquica superior (BRASIL, 2009).

Isso ocorre porque, dentro das organizações, as relações sociais são reproduzidas, conforme afirmam Rosa e Brito (2009). Os autores explicam que “a organização assume *status* de microcosmo social, que tende a reproduzir, de forma particular, o contexto mais amplo representado pela sociedade” (ROSA; BRITO, 2009, p. 630). Portanto, no local de trabalho existe a reprodução de muitas das situações verificadas na sociedade, dentre elas a violência contra as mulheres, a qual foi conduzida do âmbito doméstico para o público.

Diante da possibilidade de sofrer julgamentos e da exposição, mulheres que sofrem violências, seja no ambiente doméstico, social ou profissional, acabam não denunciando seus agressores e, por isso, as estatísticas tendem a não refletir a realidade, que pode ser ainda pior. Lima (2018, p. 17) indica, na conclusão de seu estudo, que a desconstrução da cultura do estupro, que culpabiliza e fragiliza ainda mais a vítima, é “uma das tarefas mais urgentes para todos que consideram a igualdade de direitos entre homens e mulheres como condição necessária para o estabelecimento de uma sociedade verdadeiramente democrática em nosso país”.

2.3 DIREITOS CONQUISTADOS

Lage e Nader (2012) indicam que “a violência contra a mulher é reconhecida em muitos países como um problema social e tem sido alvo de políticas públicas, legislações e

ações de organizações não governamentais, com o objetivo de coibi-la e proteger suas vítimas” (p. 286). No Brasil, vem se verificando nos últimos anos um empenho para combater qualquer tipo de violência contra as mulheres, tanto por parte do governo – com a criação de delegacias especializadas, após a promulgação da Lei Maria da Penha, em 2016 –, quanto por parte de organizações e movimentos feministas, através de ações diretas e de fiscalização do setor público (LAGE; NADER, 2012).

No Quadro 1, abaixo, podem se observar algumas conquistas nos direitos das mulheres brasileiras.

Quadro 1 – Marcos legais de conquistas das mulheres brasileiras

(continua)

Marcos legais de conquistas das mulheres brasileiras	
1984 - 20 de março	
Decreto nº 89.460: promulgou a Convenção CEDAW	A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, também chamada CEDAW (da sigla em inglês) ou Convenção da Mulher, é o primeiro tratado internacional que dispõe amplamente sobre os direitos humanos das mulheres. São duas as frentes propostas: promover os direitos da mulher na busca da igualdade de gênero e reprimir quaisquer discriminações contra as mulheres nos Estados-parte. O Brasil se tornou um deles em 1984, por meio do Decreto nº 89.460.
1996 - 01 de agosto	
Convenção de Belém do Pará	A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra Mulher, ou Convenção de Belém do Pará, como ficou conhecida, conceitua a violência contra as mulheres como qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada. Adotada em Belém no dia 9 de junho de 1994, reconhece as violências como uma violação aos direitos humanos e estabelece deveres aos Estados signatários – entre eles o Brasil, onde a Convenção passou a vigorar a partir do Decreto nº 1.973, de 01/08/1996.

Quadro 1 – Marcos legais de conquistas das mulheres brasileiras

(continuação)

2003 - 24 de novembro	
Lei nº 10.778 – Notificação Compulsória	Estabelece a notificação compulsória do caso de violência contra a mulher que for atendido em serviços de saúde, públicos ou privados, em todo o território nacional. A notificação aplica-se a qualquer tipo de violência, seja ela física, sexual ou psicológica, e que tenha ocorrido no ambiente doméstico, intrafamiliar, na comunidade, ou seja, perpetrada ou tolerada pelo Estado, onde quer que ocorra. É realizada sob caráter sigiloso, buscando dimensionar o problema para que o Estado (federal, estadual e municipal) planeje ações de erradicação da violência contra a mulher, a partir da realidade brasileira.
2004 - 12 de março	
Protocolo de Palermo	Instrumento legal internacional que trata do tráfico de pessoas, em especial de mulheres e crianças, o Protocolo de Palermo foi elaborado em 2000, tendo entrado em vigor em 2003 e ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 5.017, de 12/03/2004, que promulgou esse Protocolo, oficialmente conhecido como “Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças”.
2006 - 07 de agosto	
Lei Maria da Penha	A Lei nº 11.340/2006 – popularmente conhecida como Lei Maria da Penha – tornou-se o principal instrumento legal para coibir, punir e prevenir a violência doméstica praticada contra mulheres no Brasil. Define os diversos direitos das vítimas, aponta as responsabilidades dos órgãos públicos e os caminhos para que se interrompa o ciclo de violência antes que se atinja um desfecho fatal. Produzida a partir de intensos diálogos entre juristas, parlamentares e organizações da sociedade civil, é a primeira lei brasileira a reconhecer a desigualdade baseada nos gêneros. Em 2012, foi considerada pela Organização das Nações Unidas (ONU) a terceira melhor lei do mundo no enfrentamento à violência doméstica, atrás apenas da Espanha e Chile.
2009 - 07 de agosto	
Lei nº 12.015 sobre os crimes contra a dignidade sexual	A Lei dispõe sobre os crimes contra a dignidade sexual e altera o Código Penal de 1940. Com a alteração, além da conjunção carnal, atos libidinosos e atentados violentos ao pudor também passaram a configurar crime de estupro.

Quadro 1 – Marcos legais de conquistas das mulheres brasileiras

(conclusão)

2010 - 15 de dezembro	
Decreto nº 7.393: funcionamento do Ligue 180	A Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180 é um serviço gratuito de atendimento telefônico da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM-PR), que foi criado em 2005 para que a população brasileira, em especial as mulheres, possam receber orientações e denunciar situações de discriminação e violência de gênero, em suas diversas formas.
2013 - 13 de março	
Decreto nº 7.958: diretrizes para o atendimento em casos de violência sexual	Estabelece diretrizes para o atendimento às vítimas de violência sexual pelos profissionais de segurança pública e da rede de atendimento do Sistema Único de Saúde.
2013 - 01 de agosto	
Lei nº 12.845: atendimento obrigatório a pessoas em situação de violência sexual	Estabelece que a pessoa em situação de violência sexual têm direito a um atendimento integral, que inclui: atendimento psicossocial especializado; diagnóstico e tratamento das lesões físicas no aparelho genital e nas demais áreas afetadas; registro da ocorrência facilitado e encaminhamento ao exame de corpo de delito; profilaxia de gravidez e contra DSTs; coleta de material para realização do exame de HIV; preservação do material que possa servir de prova judicial contra o agressor (sob responsabilidade do médico e da unidade de saúde ou IML).
2015 - 09 de março	
Lei do Femicídio	Com a entrada em vigor da Lei Ordinária de nº 13.104/2015, o Código Penal brasileiro passou a incluir entre os tipos de homicídio qualificado o feminicídio, definido como o assassinato de mulheres por razões da condição de sexo feminino, quando o crime envolve violência doméstica e familiar ou menosprezo e discriminação contra a condição de mulher. O homicídio de mulheres em razão do gênero foi, assim, adicionado ao rol dos crimes hediondos, tal qual o estupro, genocídio, latrocínio, entre outros.

Fonte: Agência Patrícia Galvão (2016).

É perceptível que houve conquista de direitos, principalmente no que diz respeito à luta pela erradicação da violência doméstica, conforme se observa no Quadro 1. Porém, também no âmbito do trabalho formal, as mulheres sofrem violências simplesmente por serem mulheres, e ainda não há no Brasil uma legislação específica que coíba e puna todas as formas

de violência contra as mulheres nos locais de trabalho. Embora existam definições legais, na prática, as mulheres ainda estão expostas a situações de violência e discriminação, e o enfrentamento dessas questões permanece como um grande desafio.

No âmbito das políticas públicas, é importante ressaltar que em 2003, a Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher foi desvinculada do Ministério da Justiça e transformada na Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM). A SPM ganhou o *status* de Ministério e tinha como escopo a defesa dos direitos das mulheres, alavancando as discussões e a implementação de políticas públicas para as mulheres. No entanto, em 2016, o Ministério passou a ser pasta e a SPM voltou a ser subordinada ao Ministério da Justiça e da Cidadania, o que, na prática, pode representar diluição de esforços e enfraquecimento das pautas das mulheres.

2.4 O ASSÉDIO SEXUAL

Desde 2001, o assédio sexual é crime no Brasil, conforme consta no Código Penal. Em seu artigo 216-A, 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” (BRASIL, 1940). A partir disso, o Ministério Público do Trabalho (MPT) elaborou algumas considerações sobre o assédio sexual, classificando-o como

...conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Os elementos que caracterizam o assédio sexual são: a presença do sujeito ativo do assédio – o assediador ou assediadores – e do sujeito passivo – o assediado, a vítima; o comportamento do agente que visa à vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo; e a ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima (BRASIL, 2018, p. 11).

Barros (2006) explica que o assédio sexual pode ocorrer de forma verbal, física e não verbal. A primeira diz respeito aos convites reiterados para sair, pressões sexuais sutis ou grosseiras, telefonemas obscenos, comentários inoportunos de natureza sexual. A forma física se manifesta por meio de toques, encurrallamento dentro de um espaço, apertos, esbarrões propositais, apalpadelas, agarramentos. E, por fim, a não verbal é caracterizada por olhares sugestivos, exposições de fotos e textos pornográficos seguidos de insinuações, passeios frequentes no local de trabalho ou diante do domicílio da vítima, perseguição da pessoa

assediada, exibicionismo, entre outros.

Publicações como a cartilha do MPT foram realizadas, inicialmente, pelos sindicatos de diferentes categorias profissionais, muito antes das discussões tomarem as proporções atuais. Os sindicatos orientavam as trabalhadoras sobre como agir e identificar o assédio sexual e se colocavam como suporte na hipótese de que algum caso ocorresse.

É importante destacar que o conceito de assédio sexual foi utilizado, inicialmente, por feministas americanas, nos anos 70, para se referir às condutas masculinas observadas no ambiente de trabalho. No âmbito jurídico, o conceito foi introduzido por Catharine MacKinnon, também nos Estados Unidos, em 1979. Já nos países europeus, em meados dos anos 80, foi reconhecida a importância da questão sobretudo no ambiente de trabalho (HIRATA, 2009).

Mundialmente, o assunto passou, a partir dos anos 2000, a ser cada vez mais noticiado. Escândalos envolvendo homens famosos trouxeram diversos relatos de abusos cometidos contra mulheres no ambiente de trabalho. Esses casos deram origem a diferentes campanhas que, além de dar visibilidade à questão, ainda trouxeram informações para encorajar as mulheres a denunciar.

As campanhas *#Metoo*, *#Mexeucumamexeucumtodas* e *#Deixaelatrabalhar* geraram repercussão e debate nas redes sociais. A jornalista Vitória Régia da Silva explica que “as campanhas virtuais de conscientização e combate ao assédio são grandes responsáveis pelo aumento do debate sobre o tema nas redes” (SILVA, 2018, n.p.).

Na UFSM, o debate sobre as violências contra as mulheres, em especial o assédio sexual, tem sido alavancado pelos grupos de mulheres estudantes e trabalhadoras e pelos sindicatos, por meio da promoção de rodas de conversa, cursos, palestras, grupos de trabalho e pesquisa e outras atividades. Percebe-se que, nos últimos cinco anos, o tema assédio sexual tem sido mais explorado pela administração central.

Em março de 2014, mês em que se celebra o Dia Internacional das Mulheres, a Pró-Reitoria de Extensão organizou, juntamente com mais de 20 coletivos de mulheres da comunidade local e acadêmica, grupos de pesquisas e entidades, a I Jornada de Lutas das Mulheres, com o lema: “para além de flores, queremos respeito”. Essa Jornada foi um marco no debate institucional sobre a situação das mulheres, pois trouxe para dentro da UFSM e para comunidades locais, a discussão de diversos temas relacionados e mostrou o quanto ainda é necessária a luta das mulheres no Brasil e no mundo.

Outra ação institucional ocorreu durante a Semana do Servidor Público de 2015, com a realização de uma mesa redonda sobre assédio moral e sexual na UFSM. A atividade foi um

pedido da ASSUFISM à PROGEP, que integrou o debate na programação do evento (UFSM, 2015). Já no ano de 2016, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), em parceria com a Pró-Reitoria de Extensão (PRE) e o Elas – Grupo de Estudos e Pesquisas Feministas, realizou o curso “Mulheres: direitos, conquistas e empoderamento”. A proposta do curso, elaborada por servidoras do Centro de Educação e da PRE, na maioria integrantes do Grupo Elas, foi acolhida pela PROGEP, que promoveu a atividade como item de seu plano anual de capacitação para servidores e servidoras da UFSM. Destinado apenas a servidoras da instituição, o curso abordou o contexto histórico do feminismo, conceitos como o de sexo e gênero, mundo do trabalho, violências contra as mulheres, direitos reprodutivos e aborto, linguagem inclusiva, além de narrativas de experiências de vida de mulheres. (UFSM, 2016b)

Somou-se a isso a preocupação da administração central da UFSM com as situações de assédio e violações contra as mulheres, após o caso da adolescente vítima de um estupro coletivo no Rio de Janeiro, em 2016. A partir desse acontecimento, julgando ser necessário um debate maior acerca do assédio e da violência contra as mulheres dentro da Universidade, o Reitor nomeou a comissão, que ainda se encontra em atuação. A comissão já elaborou propostas e as apresentou à comunidade acadêmica, que teve oportunidade de encaminhar sugestões. As propostas da comissão ainda não foram apreciadas pelo CONSU, órgão máximo da Instituição que precisa aprová-las a fim de que sejam implementadas. Há previsão de que no primeiro semestre de 2019 essa apreciação ocorra (UFSM, 2018).

Observa-se uma iniciativa da administração da UFSM no primeiro semestre de 2017, com a criação do Observatório de Direitos Humanos (ODH) da UFSM, ligado à Pró-Reitoria de Extensão da UFSM, com o objetivo de

...promover a cidadania e a cultura de Direitos Humanos tendo como aspectos básicos a universalidade, a interdependência e a indivisibilidade dos direitos, através da apropriação do conhecimento, da formação acadêmica, da pesquisa, da extensão, da intervenção e da articulação junto às políticas públicas, movimentos sociais e sociedade civil organizada (UFSM, 2017b, n.p.).

Ainda em 2017 foi institucionalizada a Comissão de Políticas de Igualdade de Gênero da UFSM, designada pela Portaria Nº. 85.895, de 22 de setembro de 2017 (Anexo A). Essa comissão surgiu de uma demanda das mulheres, como um grupo de trabalho auto-organizado. Suas atividades tiveram início em junho de 2016, com o propósito de debater acerca dos direitos das mulheres, objetivando a criação de uma comissão permanente para elaborar uma política específica para assegurar os direitos das mulheres da instituição. O grupo de trabalho ganhou visibilidade e, em uma das reuniões, foi realizada uma roda de conversa ampliada, da

qual participaram servidoras e estudantes da UFSM, bem como movimentos sociais da cidade de Santa Maria, para a coleta de demandas. Esta atividade contou com a participação de aproximadamente 60 mulheres, as quais se dividiram em pequenos grupos, para facilitar a discussão das pautas. Após um tempo de debate, cada grupo apresentou as necessidades apontadas pelas mulheres. Ao final do encontro, definiu-se que a Pró-Reitoria de Extensão seria responsável por compilar os apontamentos a fim de serem utilizados nas atividades seguintes.

A Universidade lançou o Especial UFSM sem assédio, também em 2017. O projeto teve o intuito de trazer à tona a discussão dos casos de assédio moral e sexual ocorridos na Universidade. A partir dele, a UFSM lançou, no início do segundo semestre de 2017, a campanha “Trote sem assédio”, objetivando promover uma recepção acolhedora às novas alunas e aos novos alunos e combater qualquer tipo de assédio. Nesse sentido, a UFSM reforçou a necessidade de denunciar os casos de assédio na Ouvidoria da Instituição, ressaltando que muitos casos são relatados apenas na ASSUFISM, Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE), Diretório Central dos Estudantes (DCE) ou Associação de Pós-Graduandos (APG) (UFSM, 2017a).

No mesmo ano, o Gabinete do Reitor solicitou uma pesquisa institucional com toda a comunidade acadêmica para levantar informações sobre assédio moral e sexual na percepção das e dos integrantes da UFSM. A pesquisa foi realizada pela Facos, uma agência de publicidade criada para servir de laboratório aos acadêmicos do curso de Comunicação Social – Publicidade e Propaganda da Universidade Federal de Santa Maria, porém os dados ainda não foram amplamente divulgados à comunidade acadêmica até o momento (março de 2019). (UFSM, 2017a)

A discussão aprofundada da temática é recente, tanto dentro quanto fora da UFSM, porém as mulheres estão cada vez mais conscientes de que o assédio sexual não é normal e não deve ser tolerado. A mídia e as redes têm colaborado neste sentido, tanto quando apresentam as notícias, quanto no momento em que mostram os casos em que os homens foram criminalizados e/ou as empresas responsabilizadas, porque não basta identificar o assédio e denunciá-lo se não houver a responsabilização dos agressores.

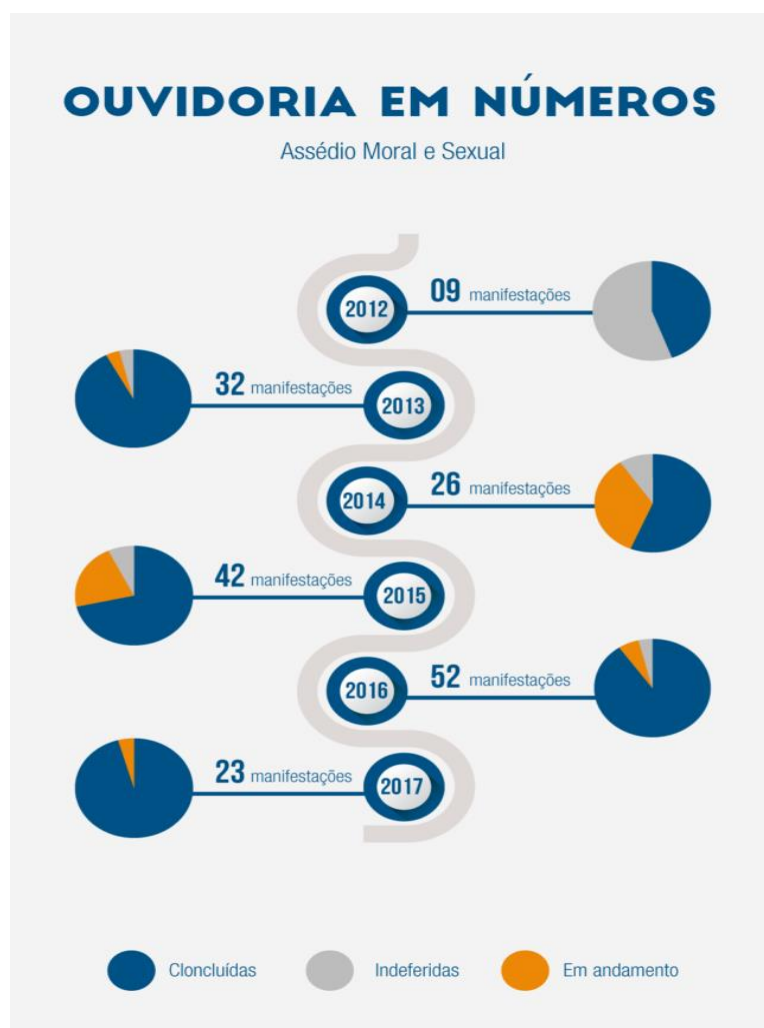
Ao pesquisar o site da Ouvidoria da UFSM, tem-se acesso aos totais de registros de assédio moral e sexual, de 2012 a 2017 (Figura 1). O maior número de registros aparece no ano de 2016, totalizando 52 manifestações (UFSM, s/d, s/p). Há uma grande diferença entre os dois tipos de assédio, o que justificaria que os dados fossem dispostos separadamente. Somente a partir da metade de 2017, o sistema de denúncias da Ouvidoria passou a contar

com a categoria “assédio sexual”. Antes disso, o sistema não tinha sequer essa opção de classificação para quem realizasse a denúncia na Ouvidoria da instituição.

A Ouvidoria é o canal indicado pela instituição para a realização de denúncias, tanto de assédio sexual quanto de assédio moral, dentre outros tipos. É possível que ela seja realizada de forma anônima, o que, nesse caso, impede a abertura de um processo administrativo. Para que o processo ocorra, é preciso a identificação da vítima, que terá que providenciar provas para compor o processo.

Alguns processos passam pela análise do Conselho Universitário da UFSM, o qual vota sua punição ou absolvição, de acordo com um parecer elaborado pela Comissão Permanente de Sindicância e Inquérito Administrativo (COPSIA). Essa punição pode ser, por exemplo, a exoneração de servidores, o que, inclusive, já ocorreu na instituição.

Figura 1 – Dados quantitativos referentes a manifestações recebidas pela Ouvidoria da UFSM sobre o assunto assédio moral e sexual, a partir de 2012



Fonte: UFSM, s/d.

No seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), para os anos de 2016 a 2026, a UFSM apresenta o planejamento estratégico e as diretrizes da instituição para esse período, considerando três dimensões: alunos e sociedade; processos, aprendizado e infraestrutura; e sustentabilidade financeira. O documento se organiza em torno de sete desafios institucionais: internacionalização; educação inovadora e transformadora com excelência acadêmica; inclusão social; inovação, geração de conhecimento e transferência de tecnologia; modernização e desenvolvimento organizacional; desenvolvimento local, regional e nacional e gestão ambiental. Conforme consta no documento,

...a construção dos objetivos estratégicos foi realizada analisando as contribuições da comunidade para cada um dos sete desafios. O resultado disso é um mapa estratégico para cada desafio. O mapa foi construído a partir da análise individual de cada contribuição. O conteúdo de cada contribuição foi interpretado, procurando-se por palavras-chave que pudessem representar as ideias centrais dentro do contexto dos desafios (UFSM, 2016a, p. 84).

Consultando-se as contribuições da comunidade externa e acadêmica, anexas ao PDI, percebe-se que o termo “gênero” esteve presente em trinta das manifestações enviadas. Entretanto, o termo é evidenciado apenas no desafio da inclusão social. Além disso, o Plano apresenta as Diretrizes das Políticas Institucionais relacionadas aos seguintes tópicos: planejamento e avaliação institucional; governança, controle interno e gestão de riscos; organização administrativa; gestão de pessoas; gestão orçamentária; tecnologia de informação; assistência estudantil; infraestrutura; gestão ambiental; comunicação, acessibilidade; inovação, empreendedorismo e transferência de tecnologias. Nestas diretrizes, "gênero" aparece apenas no item referente à política de assistência estudantil. (UFSM, 2016a)

Durante os últimos anos, a ASSUFSM, por meio do GT Mulheres, tem reforçado a mobilização das mulheres nas reuniões do Conselho Universitário da UFSM quando se sabe que algum processo de assédio sexual está na pauta. Essa atitude traz à tona o quanto ainda é preciso estar vigilante às decisões desses casos a fim de evitar a culpabilização das vítimas e a absolvição dos culpados, e o quanto as mulheres se sentem inseguras com relação às decisões institucionais.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Este é um estudo descritivo, que “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2007, p. 44). No caso, o fenômeno considerado é a violência e o assédio sexual contra as trabalhadoras da UFSM. Do ponto de vista da forma de abordagem do problema, essa pesquisa classifica-se como quantitativa e qualitativa. Além disso, é uma pesquisa de caráter exploratório, já que não foram encontrados estudos sobre esse tema envolvendo essa população específica. Gil (2008) explica que

...pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis (GIL, 2008, p. 27).

Trata-se, pois, de um estudo de caso, pois irá abarcar uma instituição com vistas a revelar a sua realidade. Será utilizada como estratégia de pesquisa uma *survey*, a qual busca informações junto a grupos que são diretamente interessados no tema. Este tipo de pesquisa possibilita a obtenção de dados e opiniões de um grupo específico, por meio de questionários que garantem o anonimato da pessoa respondente (GIL, 2007).

Como a pesquisa envolveu seres humanos, foi necessária a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos da UFSM. Para isso, fez-se necessário redigir e submeter, além do projeto e do instrumento de coleta de dados, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (ANEXO B) e o Termo de Confidencialidade (ANEXO C), além da Autorização Institucional para realização do estudo (ANEXO D). Os trâmites foram realizados de forma eletrônica, através da Plataforma Brasil. A aprovação do processo foi obtida em 11 de julho de 2018, com a publicação do parecer consubstanciado número 2.766.298 (ANEXO E).

Para a disponibilização do questionário no sistema da UFSM, foi necessário solicitar a autorização do Reitor da instituição (ANEXO F). Neste caso, o Pró-Reitor de Pós-Graduação e Pesquisa (PRPGP) autorizou o estudo (ANEXO G), já que foi designado pelo Reitor para tal. A partir da aprovação, então, foi possível solicitar ao Centro de Processamento de Dados (CPD) a disponibilização do instrumento de pesquisa às servidoras e servidores alvos do estudo. No caso das entrevistas, também foi realizada a assinatura de um Termo de Consentimento Livre Esclarecido, disponibilizado às entrevistadas de forma impressa.

3.1 CAMPO DE PESQUISA E POPULAÇÃO

O presente estudo foi realizado na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), *campus* da cidade de Santa Maria, RS. A UFSM é uma instituição federal de ensino superior, constituída como autarquia especial, ligada ao Ministério da Educação. A Instituição existe desde 1960 e foi a primeira universidade federal criada fora de uma capital brasileira. Sua sede está localizada no centro do estado do Rio Grande do Sul, na cidade de Santa Maria. Possui ainda mais três Campi fora de sede, um em Frederico Westphalen, um em Palmeira das Missões e outro em Cachoeira do Sul. A Instituição possui, aproximadamente, 30 mil estudantes, nas modalidades presencial e a distância, além de quase 5 mil servidoras e servidores, que atuam nos diferentes espaços acadêmicos e administrativos (UFSM, 2016).

Este trabalho teve como foco de pesquisa as servidoras e servidores em atividade no *campus* sede, exceto aquelas e aqueles que trabalham no HUSM. Com isso, a população foi de 3.217 pessoas, sendo 1.589 docentes e 1.628 técnicas e técnicos. O cálculo amostral para a totalidade dessa população estabeleceu a necessidade de 344 questionários válidos para que, com nível de confiança de 95% e um erro amostral de 5%, os resultados pudessem explicar o fenômeno entre as pessoas pesquisadas.

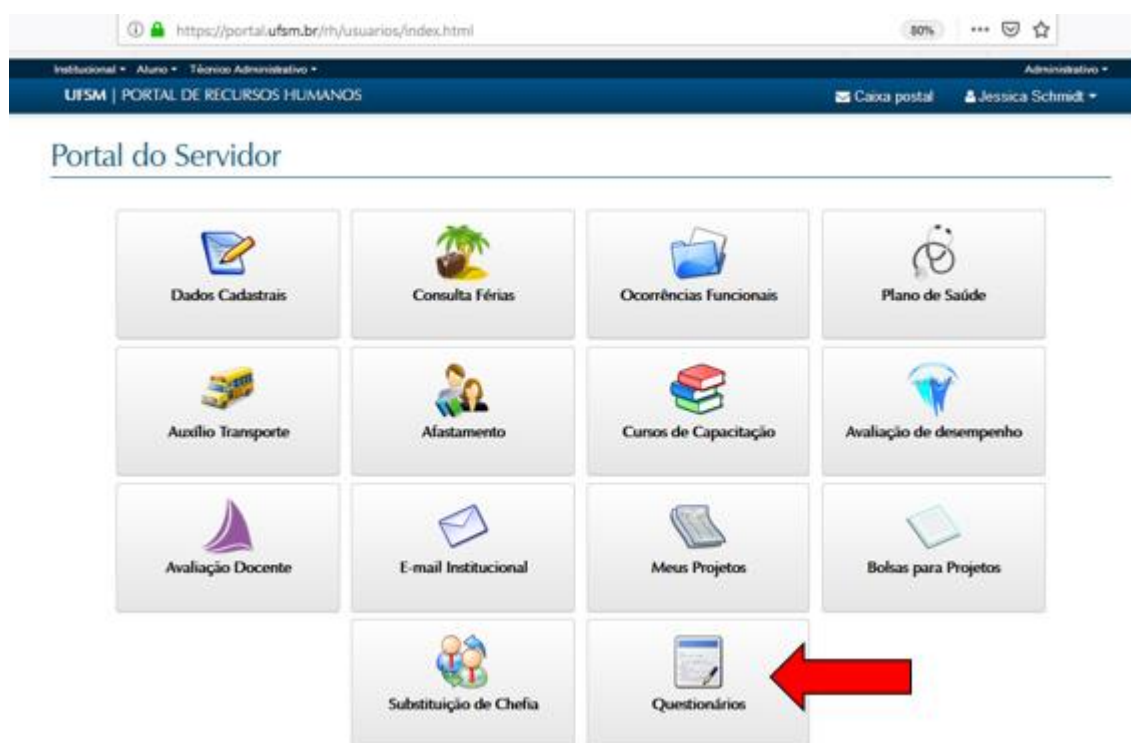
3.2 A COLETA DOS DADOS

Para a análise quantitativa, esta pesquisa utilizou a Escala de Crenças sobre Violência Sexual (ECVS), adaptada e aferida por Martins *et al.* (2012) a partir da Escala de Crenças sobre Violação (ECV), de Matos, Machado e Gonçalves (2000), por meio da qual se verifica o grau de tolerância das pessoas com relação à violência sexual. Salienta-se que a linguagem da Escala foi adaptada para a língua portuguesa falada no Brasil (ANEXO H). Foi elaborado um instrumento de coleta de dados, em forma de questionário, dividido em três partes. A primeira apresentava o Termo de Consentimento Livre Esclarecido, após o que a pessoa respondente teria acesso à ECVS, do tipo *Likert* e de 5 pontos, composta por 30 itens. A segunda parte foi composta por questões sobre opinião e experiência; e a terceira, por perguntas sobre o perfil das pessoas respondentes, a fim de verificar: idade, gênero, cor ou raça, escolaridade, categoria, tempo de atuação na UFSM, unidade de lotação e ocupação de cargo de chefia (APÊNDICE A).

O questionário foi disponibilizado em formato digital, a partir dos sistemas internos da instituição, o Portal do Servidor e o Portal do Professor. Para que se pudesse utilizar o

Sistema de Questionários disponível nesses Portais (Figura 2), o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o Parecer Consubstanciado do CEP, a autorização institucional da Reitoria da UFSM (neste caso, assinada pela PRPGP), a autorização da PROGEP para aplicação do instrumento e o instrumento de coleta de dados foram encaminhados para o Centro de Processamento de Dados (CPD), órgão responsável pela transposição do instrumento para o meio eletrônico e sua disponibilização no Sistema de Questionários da UFSM.

Figura 2 – Captura de tela do Portal do Servidor da UFSM



Fonte: Elaborada pela autora a partir do Portal do RH da UFSM (s/d).

Como o acesso aos Portais se dá por meio de *login* e senha, algumas das informações de perfil puderam ser obtidas diretamente no banco de dados da UFSM. Desse modo, seis questões foram suprimidas do instrumento, o que reduziu o número de perguntas. Mesmo assim, todas as informações necessárias para determinação de grupos de perfil puderam ser obtidas quando se encerrou o prazo para respostas no sistema. As questões de perfil suprimidas foram: idade, escolaridade, tempo de trabalho na UFSM, categoria (técnico-administrativo em educação ou docente), unidade de lotação e se possuía cargo de chefia. Das perguntas do perfil, somente foram mantidas as questões referentes ao gênero e à raça/etnia.

No Portal, ao se abrir o questionário, primeiramente se acessava uma tela com o TCLE, para que as pessoas pudessem optar por responder ou não, estando cientes dos riscos e desconfortos que poderiam ser causados. Caso a pessoa optasse por prosseguir, a próxima tela iniciava com as instruções do questionário e, logo após, apresentavam-se os 30 itens da Escala de Crenças sobre Violência Sexual (ECVS), aos quais se deveria responder por meio de uma escala *Likert* com os seguintes intervalos: discordo totalmente, discordo, não concordo e nem discordo, concordo e concordo totalmente. A seguir, apresentavam-se as questões sobre opinião e experiências para, então, finalizar com duas questões do perfil e um espaço para comentários, sugestões ou questionamentos.

Para a etapa qualitativa do trabalho, realizou-se uma entrevista semiestruturada com duas gestoras da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, conforme roteiro de questões apresentado no Apêndice B, com o intuito de obter informações acerca da atenção que vem sendo dispensada às vítimas de assédio sexual na UFSM. O diálogo, previamente agendado, ocorreu no dia 14 de setembro de 2018, em uma sala reservada no local de trabalho das pró-reitoras, e foi registrado por meio de gravação de áudio, que passou, posteriormente, por transcrição e análise. Foi disponibilizado, também nesse caso, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para a assinatura das entrevistadas.

3.3 A ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta de dados através dos questionários, uma planilha com a compilação dos dados foi disponibilizada pelo CPD para a pesquisadora. Para a realização das análises e apresentação dos dados, utilizou-se o *software* SPSS20 (*Statistical Package for Social Science*) e o *Windows Excel* 2013.

Como técnica principal para identificar os fatores, utilizou-se a Análise Fatorial Exploratória, que é um modelo de mensuração das relações entre os indicadores (variáveis observadas) e os fatores. Conforme Hair et al. (2005), a análise fatorial é uma técnica estatística utilizada para sintetizar as informações de um grande número de variáveis em um número muito menor de variáveis ou fatores.

Para verificar se a análise fatorial é adequada para um determinado conjunto de dados, sugere-se a aplicação de dois testes. Um deles é o teste de esfericidade de Barlett, que verifica se a correlação existente entre as variáveis é significativa a ponto de apenas alguns fatores serem capazes de representar grande parte da variabilidade dos dados; e o outro é medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que analisa se a correlação entre cada par de variáveis pode ser

explicada pelas demais variáveis incluídas no estudo.

É possível encontrar tantos fatores quanto forem as variáveis pesquisadas. Entretanto, buscou-se resumir as informações contidas nas variáveis originais em um número menor de fatores. Para isso, utilizou-se o método dos autovalores (HAIR, 2005) para determinação do número de fatores utilizados nesta pesquisa. Além disso, foi utilizado o método varimax normalizado. Para avaliar a confiabilidade dos fatores gerados a partir da análise fatorial, utilizou-se o Alfa de Cronbach. A confiabilidade indica o grau de consistência interna entre os múltiplos indicadores de um fator, referindo-se à extensão na qual um mesmo instrumento de medida produz resultados coerentes a partir de diversas mensurações.

Como técnicas de análise de dados foram utilizadas as estatísticas descritivas (média e desvio padrão). Para as demais questões do questionário que não compõem a escala, realizou-se uma análise de descrição da frequência de respostas.

As entrevistas foram analisadas com o apoio da Análise de Conteúdo de Laurence Bardin (2016), possibilitando a sistematização das informações coletadas. O roteiro de perguntas da entrevista foi elaborado com o intuito de permitir às entrevistadas falarem sobre sua percepção do assédio sexual na UFSM e sobre como a instituição tem tratado a questão.

Segundo Bardin (2016), a primeira fase do processo de entrevista ocorre até a sua realização. Após isso, inicia-se o tratamento dos dados, indicado pela autora como a segunda fase. Para o tratamento dos dados, buscou-se identificar índices temáticos associados, objetivando o delineamento do processo de atenção às vítimas de assédio sexual na UFSM. Esse processo analítico visa a colocar os elementos do texto em análise em categorias preconcebidas. Segundo Bardin (2016), é nesse momento em que “é fornecido o sistema de categorias e repartem-se da melhor forma possível os elementos à medida que vão sendo encontrados” (p. 149). Nesse processo, os índices de análise correspondem aos temas abordados pelas entrevistadas, enquanto que as categorias constituem o item em que os elementos das entrevistadas foram agrupados: conhecimento do tema, práticas e fluxos institucionais e potências e desafios.

Ainda sobre a etapa de exploração do material das entrevistas, ressalta-se que foram realizadas sucessivas leituras do material textual proveniente das falas das entrevistadas, em busca de sentenças que pudessem revelar as categorias estabelecidas. Ao final, pode-se construir um texto relacionando as categorias e as sentenças selecionadas.

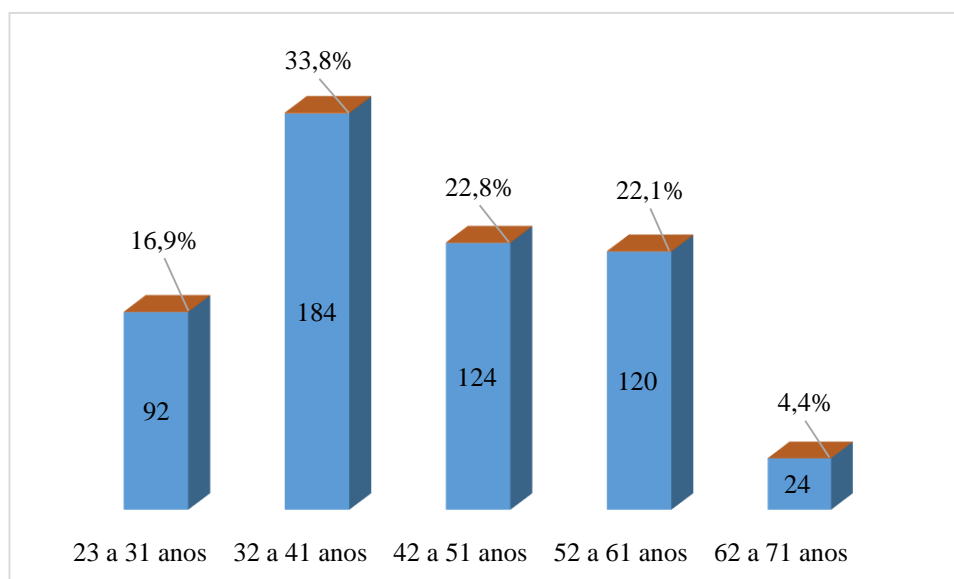
4 RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 PERFIL DAS PESSOAS RESPONDENTES

Os dados coletados referentes ao perfil incluíram: idade, gênero, cor ou raça, escolaridade, categoria profissional, tempo de atuação na UFSM, unidade de lotação e se a pessoa respondente possuía cargo de chefia. Para apresentação desses dados, foram utilizados gráficos e tabelas. Ao total, foram obtidas 544 respostas ao questionário.

Com relação à idade, foi realizado um agrupamento em cinco faixas etárias: pessoas de 23 a 31 anos, de 32 a 41 anos, de 42 a 51 anos, de 52 a 61 anos e de 62 a 71 anos. O Gráfico 1 apresenta as faixas etárias com seus percentuais e número de respondentes em cada uma delas. Observa-se que a faixa etária dos 32 a 41 anos é a que possui o maior número de respondentes, representando 33,8% do total (n=184). Já os menores percentuais de respondentes estão na faixa etária entre 62 e 71 anos (4,4%) e entre 23 e 31 anos (16,9%).

Gráfico 1 – Idade das pessoas respondentes



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Quanto ao gênero, conforme ilustra a Tabela 1, a maioria corresponde ao gênero feminino (57,4%), totalizando 312 pessoas. Já do gênero masculino obteve-se o total de 230 pessoas (42,3%) da amostra. Apenas 2 pessoas, 0,4% do total da amostra, identificaram-se

como sendo de outro gênero.

Tabela 1 – Gênero das pessoas respondentes

GÊNERO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL (%)
Feminino	312	57,4%
Masculino	230	42,3%
Outro	2	0,4%
Total	544	100%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Quanto à raça e cor, as pessoas respondentes se identificam, predominantemente, como brancas, representando 86,76% da amostra (n=472), conforme a Tabela 2.

Tabela 2 – Raça/cor das pessoas respondentes

RAÇA/COR	FREQUÊNCIA	%
Amarela (o)	2	0,37%
Branca (o)	472	86,76%
Negra (o)	11	2,02%
Parda (o)	43	7,90%
Não quero declarar	7	1,29%
Não sei	9	1,65%
Total	544	100%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

No que diz respeito à titulação (Tabela 3), observou-se que a maioria das pessoas respondentes possui uma formação acima do nível superior, sendo 18,2% com especialização (n=99), 20,4% com mestrado (n=111) e 44,49% com título de doutorado (n=242). Entre as demais, 12,5% possuem apenas o Ensino Superior Completo (n=68), 3,68% possuem Ensino Médio Completo ou Técnico (n=20), e apenas 0,74% não concluiu o ensino superior (n=4).

Tabela 3 – Titulação das pessoas respondentes

ESCOLARIDADE	FREQUÊNCIA	%
Ensino Médio Completo ou Técnico	20	3,68%
Superior Incompleto	4	0,74%
Superior Completo	68	12,50%
Especialização	99	18,20%
Mestrado	111	20,40%
Doutorado	242	44,49%
Total	544	100%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Com relação à categoria funcional/profissional, verificou-se que 52,57% das pessoas respondentes são técnicas ou técnicos administrativos em educação (n=286) e 47,43% são docentes (n=258), como se pode ver na Tabela 4.

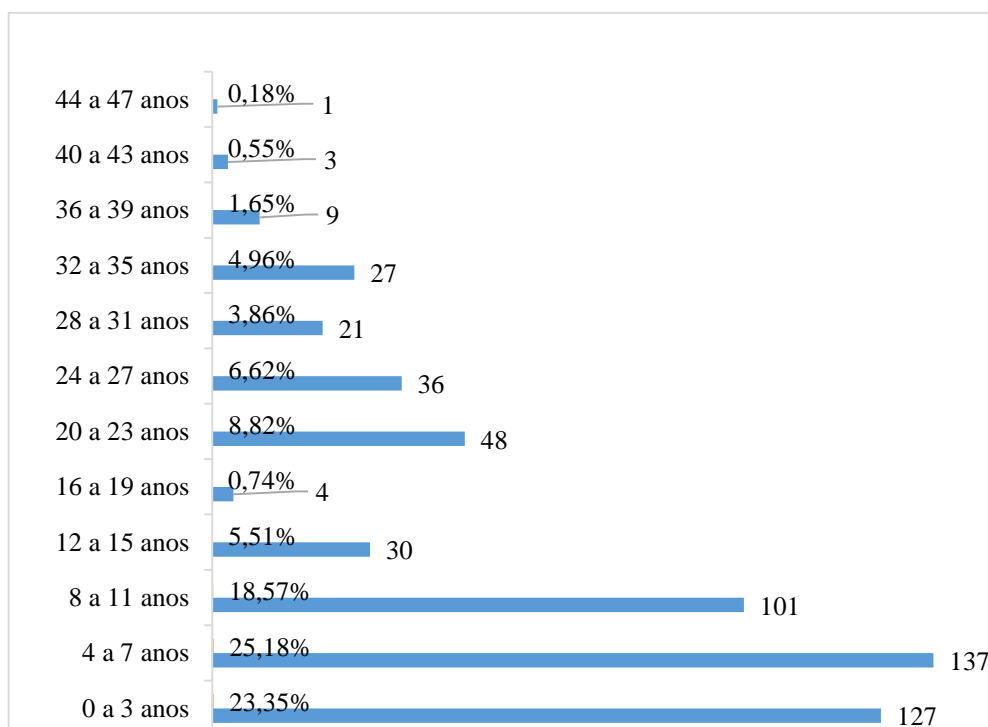
Tabela 4 – Categoria das pessoas respondentes

CATEGORIA	FREQUÊNCIA	%
Docente	258	47,43%
Técnico administrativo em educação	286	52,57%
Total	544	100,0

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Quanto ao tempo de serviço público na UFSM, a grande maioria das pessoas respondentes têm até 11 anos de atuação, distribuídas nas seguintes faixas: 23,35% com até 3 anos de trabalho (n=127), 25,18% das pessoas têm de 4 a 7 anos de exercício (n=137) e 18,57% possui de 8 a 11 anos de trabalho (n=101). O Gráfico 2 mostra de maneira detalhada a distribuição em todas as faixas de tempo.

Gráfico 2 – Tempo de serviço público na UFSM



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa

No que diz respeito ao local de exercício, ou seja, a unidade de lotação das pessoas respondentes, observam-se dois locais com maior concentração: a Reitoria ou órgãos a ela ligados, representando 25,8% da amostra (n=140), e o Centro de Ciências da Saúde, representando 15,63% (n=85). A distribuição nas demais unidades de lotação pode ser conferida na Tabela 5.

Tabela 5 – Local de exercício das pessoas respondentes

UNIDADE DE LOTAÇÃO	(continua)	
	FREQUÊNCIA	%
Auditoria Interna da UFSM	1	0,18
Centro de Artes e Letras – CAL	26	4,78
Centro de Ciências da Saúde – CCS	85	15,63
Centro de Ciências Naturais e Exatas – CCNE	58	10,66
Centro de Ciências Rurais – CCR	54	9,93
Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH	60	11,03

Tabela 6 – Local de exercício das pessoas respondentes

		(conclusão)
Centro de Educação – CE	38	6,99
Centro de Educação Física e Desportos – CEFD	14	2,57
Centro de Tecnologia – CT	30	5,51
Colégio Politécnico	21	3,86
Colégio Técnico Industrial de Santa Maria - CTISM	18	3,31
Reitoria	140	25,80
Total	544	100,0

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

A Tabela 6 mostra a ocupação de cargos de chefia no momento da resposta ao questionário. Pode-se verificar que a maioria exerce algum cargo de chefia, representando 58,3% da amostra (n=317). Os não ocupantes de cargo de chefia representam 41,7% (n=227).

Tabela 7 – Ocupação de cargo de chefia atualmente

CARGO DE CHEFIA	FREQUÊNCIA	%
Não	227	41,7
Sim	317	58,3
Total	544	100,0

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Em síntese, os dados coletados do perfil das pessoas respondentes revelam que a faixa etária dos 32 aos 41 anos é predominante entre as pessoas entrevistadas, representando 33,8% da amostra, sendo que 57,4% das pessoas são do gênero feminino. Quanto à identificação de cor/etnia, 86,76% das pessoas se considera branca. Já no quesito escolaridade, 44,49% das pessoas entrevistadas possui doutorado. Sobre a categoria profissional, os dados revelaram que 52,57% são técnicas ou técnicos administrativos em educação. Já quanto ao tempo de serviço, 25,18% da amostra possuem entre 4 e 7 anos de trabalho na UFSM, 25,8% trabalham na Reitoria e 58,3% das pessoas entrevistadas ocupam algum cargo de chefia.

4.2 TOLERÂNCIA À VIOLÊNCIA SEXUAL

Inicialmente, no *software SPSS20 (Statistical Package for Social Science)*, realizou-se a análise da média e do desvio-padrão de cada uma das variáveis, cujos resultados podem ser observados na Tabela 7. A média tem o objetivo de demonstrar a tendência central de um conjunto de dados. Já o desvio-padrão tem como finalidade a demonstração da variabilidade dos dados.

A escala continha cinco opções de resposta para cada variável, sendo elas: 1, discordo totalmente; 2, discordo; 3, não concordo e nem discordo; 4, concordo; ou 5, concordo totalmente. Nos dados analisados, percebe-se que a média das variáveis ficou entre 1 e 2, ou seja, as pessoas, em geral, assinalaram discordo ou discordo totalmente quando responderam às questões propostas no instrumento, demonstrando não concordarem com as afirmações. Já o desvio-padrão ficou abaixo de 1 em todas as questões, demonstrando pouca variação nas respostas. Essas respostas indicam que as pessoas respondentes têm baixa tolerância à violência sexual.

Tabela 7 – Média e desvio-padrão das variáveis da Escala de Crenças sobre Violência Sexual (ECVS)

(continua)			
ITEM	VARIÁVEIS	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO
1	Os agressores são, quase sempre, desconhecidos da vítima	1,94	,804
2	Se uma pessoa já tiver mantido antes relações sexuais com a outra, então não se pode falar de violência sexual	1,39	,704
3	Só são vítimas de agressões sexuais as pessoas "indecentes"	1,16	,434
4	Só as pessoas que não conseguem arranjar parceiros(as) é que cometem agressões sexuais	1,31	,587
5	As pessoas dizem que foram vítimas de violência sexual quando querem se vingar de alguém	1,83	,800
6	Forçar o(a) cônjuge (marido/esposa) a ter relações sexuais não é violação	1,36	,752
7	Há pessoas que merecem ser violadas	1,08	,316
8	Há um certo ponto a partir do qual nenhum homem/nenhuma mulher é de ferro	1,62	,930

Tabela 7 – Média e desvio-padrão das variáveis da Escala de Crenças sobre Violência Sexual (ECVS)

		(continuação)	
9	Se não for usada violência física, não se pode dizer que o ato sexual foi forçado	1,46	,737
10	Quando as mulheres dizem não (ao sexo), muitas vezes, elas querem dizer sim	1,45	,688
11	Se uma pessoa provoca sexualmente a outra, não pode depois queixar-se de ter sido violada	1,63	,844
12	A maioria das queixas de violação é falsa ou exagerada	1,70	,705
13	Se uma pessoa se expõe (por exemplo, saindo à noite sozinha ou frequentando locais com má reputação), a culpa é dela, se for vítima de uma agressão sexual	1,38	,665
14	Muitas queixas de violação são inventadas quando os(as) companheiros(as) expressam o desejo de terminar a relação	1,96	,836
15	Os agressores sexuais, na sua maioria, são pessoas com um aspecto diferente das outras	1,69	,812
16	Se uma pessoa não agredir fisicamente nem magoar a outra, então, a agressão sexual é pouco grave	1,52	,753
17	Algumas pessoas têm prazer sexual quando são violadas	2,02	,969
18	Algumas pessoas têm o desejo secreto de ser violadas e gostariam que tal acontecesse	2,02	,954
19	Há mulheres que gostam que os homens usem um pouco de força para as convencer a fazer sexo	2,15	,960
20	Muitas queixas de violação são inventadas quando as pessoas se arrependem do que fizeram	2,11	,940
21	Se uma pessoa violada tiver um comportamento sexual «indecente», então, a agressão sexual é menos grave	1,35	,591
22	Forçar o(a) namorado(a) a ter relações sexuais não é violação	1,30	,577
23	Uma queixa de violação feita dias após o ato, provavelmente, não é verdadeira	1,38	,583
24	Uma pessoa pressionar a outra para ter relações sexuais pode ser uma forma de expressar amor e envolvimento	1,39	,644
25	Se uma pessoa não resistir fisicamente, então, não se pode dizer que foi vítima de agressão sexual	1,50	,743

Tabela 7 – Média e desvio-padrão das variáveis da Escala de Crenças sobre Violência Sexual (ECVS)

			(conclusão)
26	“Quem está na chuva, é para se molhar”, ou seja, quem não quiser ser agredida(o) sexualmente deve evitar expor-se ao risco	1,51	,830
27	Se uma pessoa é violada quando está alcoolizada e/ou sob efeito de outras drogas, então, pelo menos uma parte da culpa é dela	1,35	,664
28	Se uma pessoa aceita algum ato de natureza sexual com outra (carícias, beijos), então, isso quer dizer que ela aceita ter relações sexuais com essa pessoa	1,50	,736
29	Se uma pessoa não quiser mesmo ser violada, ela consegue defender-se	1,40	,660
30	Se uma pessoa violada já não era virgem, a violação é menos grave	1,13	,375

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Ao se verificar a Tabela 7, percebe-se que, dentre todos os itens da escala, as questões 3, 7 e 30 obtiveram a menor média (1,16; 1,08 e 1,13, respectivamente) e o desvio-padrão mais baixo (0,434; 0,316 e 0,375, respectivamente). Esse resultado demonstra a conformidade das respostas das pessoas para esses itens, para os quais a tolerância foi muito baixa.

Dentre as maiores médias, destacam-se as dos itens 17, 18, 19 e 20, os quais obtiveram, respectivamente, os valores: 2,02; 2,02; 2,15 e 2,11. Também foram nesses itens que o desvio-padrão foi mais alto: 0,969; 0,954; 0,960 e 0,940, respectivamente. Esses valores mais elevados indicam que as pessoas respondentes tiveram maior discordância de resposta nessas variáveis, embora o desvio-padrão não tenha sido tão elevado a ponto de se identificar uma tolerância à violência nesses casos.

4.2.1 Análise fatorial exploratória

Posteriormente à análise descritiva, buscou-se explorar os dados através da análise fatorial exploratória. Para isso, foram utilizadas as 30 questões da ECVS, com o objetivo de verificar possíveis associações entre as variáveis e a possibilidade de agrupá-las em fatores comuns, facilitando a interpretação dos dados.

Primeiro, para avaliar a fatorabilidade dos dados, foi necessário verificar o índice de

Kaiser-Meyer Olkin (KMO) e do Teste de Bartlett. O KMO apresentou um coeficiente de 0,950 e o teste de Bartlett apresentou resultado significativo (SIG 0,000), indicando que os dados poderiam ser utilizados.

Em seguida, avaliou-se a comunalidade de cada uma das questões. Observou-se a necessidade de exclusão de 06 questões do instrumento, pois apresentaram comunalidade inferior a 0,5. Este valor mede a proporção da variância explicada pelo fator e, em regra, deve ser maior do que 0,5 para cada questão (LATIF, 1994). Com isso, as questões excluídas foram as de número 8 (Há um certo ponto a partir do qual nenhum homem/nenhuma mulher é de ferro), que apresentou comunalidade de 0,399; número 22 (Forçar o(a) namorado(a) a ter relações sexuais não é violação), com comunalidade de 0,416; número 24 (Uma pessoa pressionar a outra para ter relações sexuais pode ser uma forma de expressar amor e envolvimento), que obteve comunalidade de 0,424; número 10 (Quando as mulheres dizem não ao sexo, muitas vezes, elas querem dizer sim), com comunalidade de 0,457; número 15 (Os agressores sexuais, na sua maioria, são pessoas com um aspecto diferente das outras), com comunalidade de 0,479, e a de número 28 (Se uma pessoa aceita algum ato de natureza sexual com outra – carícias, beijos –, então, isso quer dizer que ela aceita ter relações sexuais com essa pessoa), com comunalidade de 0,478.

Assim, com todas as variáveis com comunalidade maior que 0,5, passou-se à determinação dos fatores. Para isso, utilizaram-se os critérios de autovalor e porcentagem da variância total explicada, a qual deve atingir, no mínimo, 60% da variância acumulada (MALHOTRA, 2006). Observou-se que quatro fatores possuíam autovalor superior a 1, os quais, em conjunto, representavam 61,217% da variância e, por isso, puderam ser utilizados.

Depois, observando-se a tabela de matriz de componente rotativa, a composição dos fatores se deu da seguinte forma: o fator 1, com variância explicada de 43,343%, foi composto pelas variáveis 13, 27, 26, 11, 21, 29, 25, 9, 23, 16 e 22 e foi denominado de “Culpabilização da vítima”; o fator 2, com variância explicada de 8,546%, foi composto pelas questões 18, 17, 19 e 20 e denominado de “Consentimento da violação”; o fator 3, com variância explicada de 4,848%, teve sua composição dada pelas questões 7, 3, 30, 4 e 2, sendo nomeado de “Ideia equivocada de perfil de agressor e vítima”; e o fator 4, teve sua composição com as questões 1, 20, 5 e 12, com variância explicada de 4,479%, sendo nomeado de “Falsas acusações”. A Tabela 8 apresenta as variáveis que compõem cada fator, bem como a variância e a carga fatorial de cada um.

O estudo de Martins *et al.* (2012) teve, em sua análise fatorial exploratória, a composição de cinco fatores, sendo que nenhuma variável da escala foi eliminada. Em

consonância com esta pesquisa, a realizada em Portugal teve o fator 1 composto pelo maior número de questões.

Tabela 8 – Questões de cada um dos fatores, carga fatorial e variância explicada.

(continua)			
QUESTÕES	CARGA	VARIÂNCIA	ALPHA
Fator 1: Culpabilização da vítima			
13	Se uma pessoa se expõe (por exemplo, saindo à noite sozinha ou frequentando locais com má reputação), a culpa é dela, se for vítima de uma agressão sexual	0,787	
27	Se uma pessoa é violada quando está alcoolizada e/ou sob efeito de outras drogas, então, pelo menos uma parte da culpa é dela	0,746	
26	“Quem está na chuva, é para se molhar”, ou seja, quem não quiser ser agredida(o) sexualmente deve evitar expor-se ao risco	0,712	
11	Se uma pessoa provoca sexualmente a outra, não pode depois queixar-se de ter sido violada	0,699	
21	Se uma pessoa violada tiver um comportamento sexual “indecente”, então, a agressão sexual é menos grave	0,665	
29	Se uma pessoa não quiser mesmo ser violada, ela consegue defender-se	0,661	
25	Se uma pessoa não resistir fisicamente, então, não se pode dizer que foi vítima de agressão sexual	0,646	43,343%
9	Se não for usada violência física, não se pode dizer que o ato sexual foi forçado	0,590	0,922
23	Uma queixa de violação feita dias após o ato, provavelmente, não é verdadeira	0,569	
16	Se uma pessoa não agredir fisicamente nem magoar a outra, então, a agressão sexual é pouco grave	0,559	
22	Forçar o(a) namorado(a) a ter relações sexuais não é violação	0,520	

Tabela 8 – Questões de cada um dos fatores, carga fatorial e variância explicada.

				(conclusão)
Fator 2: Consentimento da violação				
18	Algumas pessoas têm o desejo secreto de ser violadas e gostariam que tal acontecesse	0,879		
17	Algumas pessoas têm prazer sexual quando são violadas	0,851		
19	Há mulheres que gostam que os homens usem um pouco de força para as convencer a fazer sexo	0,827	8,546%	0,896
20	Muitas queixas de violação são inventadas quando as pessoas se arrependem do que fizeram	0,671		
Fator 3: Ideia equivocada de perfil de agressor e vítima				
7	Há pessoas que merecem ser violadas	0,738		
3	Só são vítimas de agressões sexuais as pessoas “indecentes”	0,721		
30	Se uma pessoa violada já não era virgem, a violação é menos grave	0,706		
4	Só as pessoas que não conseguem arranjar parceiros (as) é que cometem agressões sexuais	0,614	4,848%	0,785
2	Se uma pessoa já tiver mantido antes relações sexuais com a outra, então não se pode falar de violência sexual	0,613		
Fator 4: Falsas acusações				
1	Os agressores são, quase sempre, desconhecidos da vítima	0,696		
20	Muitas queixas de violação são inventadas quando os(as) companheiros(as) expressam o desejo de terminar a relação	0,592	4,479%	0,707
5	As pessoas dizem que foram vítimas de violência sexual quando querem se vingar de alguém	0,586		
12	A maioria das queixas de violação é falsa ou exagerada	0,543		

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa.

Em seguida, utilizou-se o indicador de consistência interna *Alpha de Cronbach*, com o propósito de verificar a confiabilidade dos construtos teóricos. O fator 1 (Comportamento da

vítima) indicou valor de 0,922; o fator 2 (Consentimento) obteve o valor de 0,896; o fator 3 (Ideia equivocada de perfil de agressor e vítima) teve o valor de 0,785; e o fator 4 (Falsas acusações) apresentou o valor de 0,707. Todos foram tidos como aceitáveis, pois apresentaram valor superior a 0,6, conforme demonstrado a Tabela 8.

A partir da determinação dos fatores, pode-se perceber que o Fator 1, denominado “Culpabilização da vítima”, possui o maior número de itens dentre os quatro fatores, sendo composto por vinte e três questões. Este fator busca explicar a percepção das pessoas entrevistadas sobre a culpa da vítima. Em sua composição, estão afirmações que falam de comportamentos a serem evitados, além do uso de álcool, e lugares que não devem ser frequentados a fim de esquivar-se de agressões sexuais. Além disso, há afirmações sobre a possibilidade da vítima de se defender. Estas questões representam o imaginário social de que as vítimas de violência sexual, majoritariamente mulheres, podem evitar a violência. Para isso, basta que se comportem adequadamente, não dando margem a situações não desejadas. Ou seja, quando a violação ocorre, em geral, a culpa é atribuída à vítima: ou porque estava sozinha à noite, ou porque vestia certa roupa, ou porque havia bebido, ou porque dançava de uma maneira considerada muito excitante pelos homens.

A culpabilização é evidenciada em uma pesquisa realizada pela Datafolha e pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) cujos resultados demonstraram que 37% da população acredita que “mulheres que se dão ao respeito não são estupradas” (FBSP; DATAFOLHA, 2016, p. 8). Também a pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apresentou algumas afirmações sobre estupro para verificar a tolerância social à violência contra as mulheres. A afirmação de que “se as mulheres soubessem como se comportar, haveria menos estupros” teve alto grau de concordância: 58,5%. Este exemplo demonstra o quanto a sociedade brasileira ainda culpabiliza as mulheres vítimas de agressão sexual. Além disso, essa afirmação reflete o pensamento de que os “homens não conseguem controlar seus apetites sexuais; então, as mulheres, que os provocam, é que deveriam saber se comportar, e não os estupradores” (OSORIO; FONTOURA, 2014, p. 22).

O fator 2, intitulado “Consentimento da violação”, é composto por quatro questões e complementa o fator 1. Ele ainda explica a percepção das pessoas sobre a vítima, pois suas questões baseiam-se na premissa de que “há mulheres que gostam que os homens usem um pouco de força para as convencer a fazer sexo” (questão 19), ou seja, há um consentimento das mulheres, uma permissão em razão de um “desejo secreto de ser violadas”, conforme consta na questão 17.

Não se nega a existência de pessoas com fetiches sobre o uso da força no momento do

sexo, porém esses casos não podem ser considerados uma regra. O uso da força, no contexto desta escala, caracteriza-se como estupro e não como fantasia sexual. É o que consta na Lei nº 11.340/2006, que descreve as formas de violência doméstica e familiar contra a mulher e em seu Art. 7º, inciso III, caracteriza a violência sexual como

...qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos. (BRASIL, 2006, n.p.)

Observa-se, então, mais uma forma de retirar a atenção do comportamento do agressor. Como majoritariamente são os homens que cometem crimes sexuais, a estrutura patriarcal sustenta e permite essas ações violentas, levando o foco para as atitudes das vítimas e desviando dos agressores.

O fator 3, denominado “Falsa ideia de perfil de agressor e vítima”, foi composto por cinco questões da escala. As afirmações de que as vítimas são apenas pessoas consideradas indecentes (questão 3) e de que os agressores são pessoas que não conseguem arranjar parceiros (questão 4) representam a essência do fator. Percebe-se também que há um conjunto de crenças de que essas pessoas (vítimas e agressores) se diferem do restante da população, e isso é utilizado para legitimar ou minimizar as agressões sexuais.

Supondo que pessoas indecentes sejam as que se utilizam de vestimentas mais curtas, a premissa da questão 3 mostra-se falaciosa diante da exposição “O que você estava vestindo?”, exibida em 2018, na Bélgica. A mostra apresentou ao público as roupas que as vítimas de estupro usavam quando foram atacadas, desconstruindo a noção vigente de que o vestuário pode justificar a violência sexual, já que dentre as peças expostas há pijamas, moletons e até uma camiseta infantil de um desenho animado (BANDEIRA, 2018).

Já sobre o comportamento do agressor, a pesquisa realizada em um município do Paraná delineou o perfil dos agressores de mulheres. O estudo demonstra que, em 70,1% dos casos, os agressores eram os companheiros das vítimas (MADUREIRA, 2014). Esse estudo contraria a falsa ideia de que existe um perfil de agressor e de que ele está fora do convívio das mulheres agredidas.

O fator 4, denominado “Falsas acusações”, agregou quatro afirmações. Nele pode-se perceber a premissa de que os agressores são pessoas desconhecidas da vítima (questão 1) e de que as mulheres se utilizam da acusação de violência sexual quando se arrependem do que

fizeram (questão 20) ou quando querem se vingar de alguém (questão 5). Estas afirmações remetem ao descrédito à palavra da mulher violada, novamente desviando a atenção do agressor. Em um país como o Brasil, onde, em 2015, os dados revelaram que uma mulher foi estuprada a cada 11 minutos, ainda persiste a crença de que a mulher, na maioria das vezes, inventa as acusações para prejudicar os homens.

Para comparar cada um dos fatores, obteve-se a média e desvio-padrão de cada um deles, conforme demonstrado na Tabela 9. O fator 3 (Falsa ideia de perfil de agressor e vítima) obteve a menor média (1,2162) e o menor desvio-padrão (0,36940) indicando conformidade entre as respostas das pessoas participantes. Destaca-se que o fator 2 (Consentimento da violação) foi aquele em que a média (2,0777) e o desvio-padrão (0,83479) foram mais altos. Esses valores permitem identificar que, nas variáveis desse fator, a conformidade de respostas foi a menor, indicando variabilidade maior nas respostas.

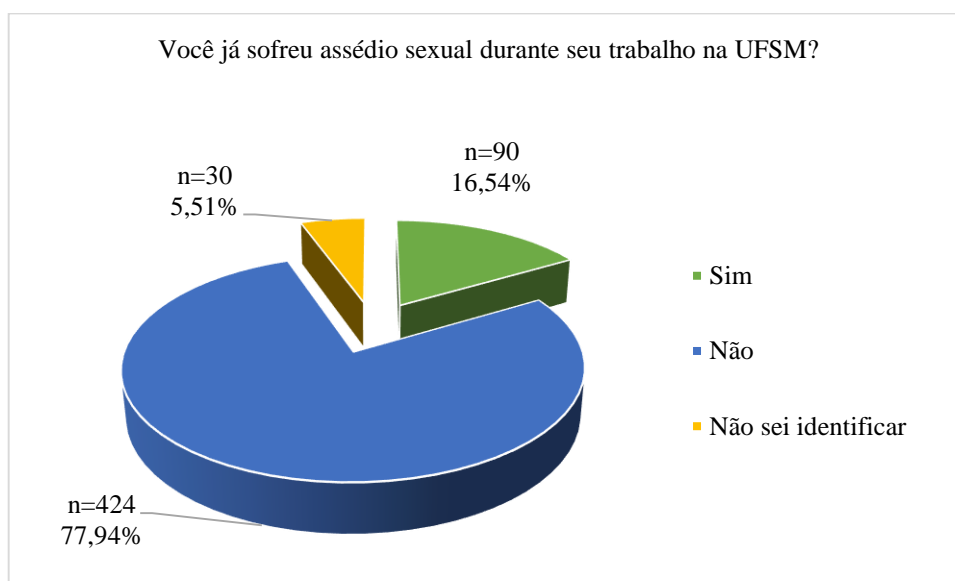
Tabela 9 – Média e desvio-padrão dos fatores

FATORES	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO
1 - Culpabilização da vítima	1,4348	,52614
2 - Consentimento da violação	2,0777	,83479
3 - Falsa ideia de perfil de agressor e vítima	1,2162	,36940
4 - Falsas acusações	1,8966	,59598

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Apenas duas questões que não estavam na ECVS foram incluídas no questionário. A primeira delas questionava se a pessoa já sofreu assédio sexual durante seu trabalho na UFSM. Destaca-se que 77,94% das pessoas (n=424) respondeu negativamente, enquanto 16,54% (n=90) responderam de forma afirmativa e 5,51% (n=30) disseram não saber identificar se já sofreram ou não assédio sexual no âmbito do trabalho na Instituição. O Gráfico 3 apresenta a distribuição das respostas.

Gráfico 3 – Ocorrência de assédio sexual



Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa.

Como a violência sexual atinge, majoritariamente, as mulheres (CERQUEIRA; COELHO, 2014), optou-se por verificar a diferença das respostas entre homens e mulheres para esta questão. A Tabela 10 apresenta os dados de assédio sexual sofridos pelas pessoas respondentes, separadas por gênero. Os dados coletados confirmam que as mulheres são as maiores vítimas, 80% no caso da população pesquisada.

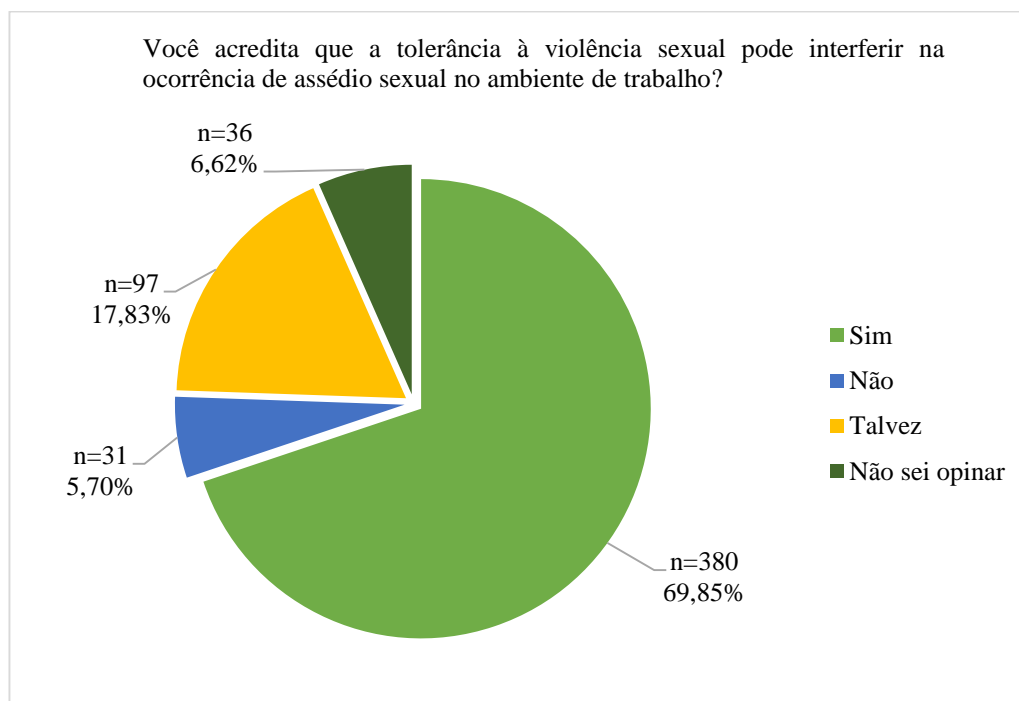
Tabela 10 – Ocorrência de assédio sexual por gênero

RESPOSTAS	FEMININO		MASCULINO	
	QUANTIDADE	%	QUANTIDADE	%
SIM	72	80,00	18	20,00
NÃO	222	52,36	202	47,64
NÃO SEI IDENTIFICAR	18	60,00	12	40,00

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

A segunda pergunta incluída no instrumento de pesquisa questionava se as pessoas acreditam que a tolerância à violência sexual pode interferir na ocorrência de assédio sexual no ambiente de trabalho. O Gráfico 4 mostra a distribuição das respostas.

Gráfico 4 – Distribuição das respostas sobre interferência da tolerância à violência sexual na ocorrência do assédio sexual no trabalho.



Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Conforme o Gráfico 4, 69,85% das pessoas entendem que a tolerância pode interferir na ocorrência de assédio sexual no local de trabalho, enquanto 17,83% acreditam que talvez exista uma interferência, 5,70% responderam de forma negativa, e 6,62% disseram não saber opinar.

Sobre a tolerância, Osorio e Fontoura (2014, p.24) realizaram uma pesquisa com mais de 3.800 pessoas de todas as regiões do Brasil objetivando “apurar percepções da população brasileira acerca de temas afetos à violência contra as mulheres. O pressuposto é de que a adesão a alguns valores e ideias traduz posturas mais ou menos tolerantes a este tipo de violência”. Os resultados do estudo indicaram ambiguidade: ao mesmo tempo em que a primazia do homem é aceita, as pessoas não toleram a violência física contra as mulheres, assim como, embora achem que ninguém deve “meter a colher” nas brigas domésticas, defendem que os maridos agressores sejam presos. Já no que tange à violência sexual, “a maioria das pessoas continua a considerar as próprias mulheres responsáveis, seja por usarem roupas provocantes, seja por não se comportarem ‘adequadamente’” (OSORIO, FONTOURA, 2014, p. 25).

4.3 ATENÇÃO ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO SEXUAL NA UFSM

Duas gestoras da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM foram entrevistadas para cumprir um dos objetivos específicos: o de mapear a atenção às vítimas de assédio sexual na UFSM e entender como a UFSM tem tratado a questão. No referencial teórico foi possível conhecer um pouco da trajetória da Instituição no tratamento do assunto, verificando atividades e campanhas realizadas. Porém, não há nada institucionalizado, pelo menos com acesso público, sobre os procedimentos para o atendimento às vítimas e os espaços onde são acolhidas. Por isso, a realização da entrevista mostrou-se essencial.

A entrevista foi realizada com as duas gestoras, seguindo um roteiro semiestruturado de questões (Apêndice B). A escolha dessas pessoas deveu-se ao fato de que à PROGEP compete “o planejamento, implementação, coordenação e avaliação das atividades que envolvem os servidores docentes e técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Maria” (UFSM, s/d, s/p).

Além disso, essa Pró-Reitoria possui a Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (CQVS), que tem a competência de implementar “programas e benefícios de atenção à saúde e bem-estar físico, social e mental, e também de segurança no trabalho e saúde ocupacional aos servidores, visando a busca de uma melhor qualidade de vida do servidor” (UFSM, s/d, s/p). Como se entende que a violência no trabalho (incluído aqui o assédio sexual) impacta na saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, essa Pró-Reitoria mostrou ser a mais indicada para abordar a temática pesquisada. Optou-se pela não utilização das falas das gestoras para preservar suas identidades. Por isso, também, as entrevistadas serão identificadas como G1 e G2.

As primeiras questões da entrevista referiam-se ao perfil das gestoras. Constatou-se que as duas entrevistadas possuem formação na área administrativa, sendo que as duas estão há oito anos na instituição. G1 informou que atua na gestão da PROGEP desde janeiro de 2018, e G2 desde janeiro de 2014.

Para a realização da análise das demais perguntas, as sentenças que integram as falas das gestoras foram, conforme explicado anteriormente, agrupadas em três categorias: “Conhecimento do tema”, “Práticas e fluxos institucionais” e “Potências e desafios”, conforme apresentado no Quadro 2. Essa categorização foi realizada com base na Análise de Conteúdo, proposta por Bardin (2016).

Quadro 2 – Categorização das respostas das entrevistadas

Categorização das respostas das entrevistadas		
CATEGORIAS	ENTREVISTADAS	
	G1	G2
Conhecimento do tema	<p>Tema difícil</p> <p>Depende da avaliação da pessoa que passou pela situação para definir se é assédio sexual, se sentiu-se invadida</p> <p>Assediador às vezes pode ter problema psicológico</p> <p>Dificuldade de diferenciar cantada de assédio</p> <p>É um assunto muito discutido na UFSM</p>	<p>A pessoa precisa sentir se a outra ultrapassou o limite</p> <p>A avaliação pessoal define se foi assédio sexual</p> <p>Não possui conceito técnico sobre o tema</p> <p>Questiona-se sobre o limite de uma cantada</p>
Práticas e fluxos institucionais	<p>Equipe psicossocial na CQVS</p> <p>Discussão para criação de um comitê de saúde mental</p> <p>Denúncia através da Ouvidoria da UFSM</p> <p>Casos investigados pela COPSIA e a PROGEP aplica a penalidade, se for o caso</p> <p>Orientam que a denúncia seja formalizada</p> <p>Não existe padrão no atendimento, depende do que a pessoa assediada deseja</p> <p>Oferecem o atendimento psicossocial da CQVS nos casos de assédio sexual que pode ocorrer por vontade própria ou encaminhamento da chefia</p> <p>Normalmente casos de assédio sexual são tratados pela COPSIA</p> <p>Discussão ampla do tema na UFSM</p>	<p>Normalmente casos de assédio sexual são tratados pela COPSIA</p> <p>Assunto vem sendo tratado muito mais que antigamente</p> <p>UFSM é privilegiada por conter tantas discussões sobre o tema</p>
Potências e desafios	<p>Ainda há falta de coragem para denunciar</p> <p>Tolerância à violência sexual está diminuindo</p> <p>Maior coragem atualmente das mulheres em denunciar, devido à ampla discussão e visibilidade de casos ocorridos</p> <p>Chega para a PROGEP a decisão para aplicação da penalidade, se for o caso</p> <p>Situação de uma mulher que solicitou troca de setor e não formalizou a denúncia</p> <p>Mulher na gestão da PROGEP facilita a recepção de mulheres assediadas</p> <p>Homens na chefia e mulheres não se sentem confortáveis em expor o assédio</p> <p>Instituição está preocupada com a questão</p> <p>Remoção da pessoa assediada</p> <p>Julgamento dos colegas</p> <p>Equipe psicossocial da CQVS</p> <p>Ampla discussão do tema na UFSM</p>	<p>Dificuldade em denunciar assédio sexual no trabalho pela exposição da pessoa assediada e julgamento dos colegas</p> <p>COPSIA tem conceito mais maduro sobre o tema</p> <p>Pessoas mais críticas sobre o assunto</p> <p>Gestoras têm discutido muito sobre isso</p>

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da entrevista.

A primeira categoria – Conhecimento sobre o tema – teve suas informações retiradas das respostas ao primeiro questionamento da entrevista, o qual indagou o que elas entendiam por assédio sexual. As duas indicaram que depende da avaliação da pessoa que passa pela situação classificar se é ou não assédio, por isso a dificuldade de conceituar o tema, embora tenham falado da ampla discussão da temática no âmbito da UFSM. Falaram do quanto o assunto é difícil e que a pessoa precisa sentir que a outra ultrapassou o limite. G2 disse que não possuem conceito técnico sobre o assunto.

Ainda nesta categoria, percebe-se que as entrevistadas se questionam sobre a diferenciação entre assédio sexual e cantada; no entanto, entendem que a percepção da pessoa assediada é fundamental para essa classificação. Sobre essa diferença, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) indica que “o assédio sexual não é paquera nem elogio. É uma manifestação grosseira, independente da vontade da pessoa a quem é dirigida e que pode ser configurada como crime, dependendo do comportamento do assediador” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016, n.p.).

Para complementar, o CNJ explica que “quando um homem tem interesse em conhecer uma mulher, ou elogiá-la, ele não lhe dirige palavras que a exponham ou a façam sentir-se invadida, ameaçada ou encabulada”. Entretanto, “caracteriza-se como assédio verbal (artigo 61, da Lei das Contravenções Penais n. 3.688/1941), quando alguém diz coisas desagradáveis ou invasivas (como podem ser consideradas as famosas ‘cantadas’) ou faz ameaças” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016, n.p.). Ainda neste sentido, Wagner et al. (2014) elucidam que “o que diferencia o assédio sexual das condutas de aproximação de índole afetiva é a ausência de reciprocidade, sendo ato que causa constrangimento à vítima, que se sente ameaçada, agredida, lesada, perturbada, ofendida” (p. 10). Os autores também explicam que

...a paquera ou a cantada não geram na ‘vítima’ qualquer medo ou angústia de demissão, prejuízo na carreira, perseguição, etc. Isso porque aquele que é paquerado ou que recebe uma cantada pode até não se sentir confortável ou lisonjeado com a situação, mas o fato não lhe causa perturbações maiores (WAGNER et al, 2014, p. 10).

A segunda categoria – Práticas e fluxos institucionais – abarcou as informações sobre a recepção e o atendimento às vítimas de assédio sexual na UFSM. Neste quesito, elas ressaltaram a equipe psicossocial da CQVS da UFSM, a qual conta com psicólogos e assistentes sociais para fazer o atendimento tanto às vítimas quanto aos agressores. Informaram que a pessoa deve procurar o atendimento ou receber a indicação da chefia para

procurar o serviço. Relataram, ainda, que estão discutindo a criação de um Comitê de Saúde Mental na UFSM.

No entanto, as entrevistadas ressaltaram que os casos de assédio sexual denunciados na Ouvidoria da UFSM que geram um processo administrativo são tratados diretamente pela Comissão Permanente de Sindicância e Inquérito Administrativo (COPSIA), a qual está vinculada ao Gabinete do Reitor. Conforme informações do *site* da UFSM, a COPSIA “é um órgão de assessoramento, acompanhamento e execução de processos administrativos disciplinares oriundos dos Centros de Ensino e Unidades Administrativas, além de realizar sindicâncias no âmbito da Reitoria” (UFSM, s/d, s/p).

As gestoras relataram que, após a conclusão do processo, recebem o resultado para que apliquem as penalidades, se for o caso. Indicaram a Ouvidoria como o canal para a realização de denúncias de assédio sexual e percebem o fato de a pessoa poder realizá-la via formulário *online* como algo que evita a exposição da pessoa assediada. Essa é uma preocupação constante nos casos de assédio sexual, e as gestoras acham que por isso a PROGEP não é tão procurada. Explicaram não haver um padrão no atendimento às vítimas que as procuram, embora sempre orientem a formalização da denúncia. As entrevistadas concordaram que o assunto vem sendo discutido mais que antigamente e indicaram que a UFSM tem realizado muitas atividades, em diversos espaços, abordando o tema.

A terceira categoria indica as potências e os desafios percebidos nas falas das entrevistadas. Como potência, elas apontam a discussão da temática dentro e fora da Instituição, assim como a visibilidade de casos de mulheres famosas, que incentivam mulheres assediadas a também denunciarem as violências sofridas. No entanto, relataram que o julgamento dos colegas de setor de vítimas de assédio sexual prejudica o processo e dificulta a denúncia. Além disso, explicaram que o tema é preocupação da gestão e que as pessoas estão mais críticas com relação ao assunto e menos tolerantes à violência sexual. Informaram que a equipe psicossocial está preparada para receber servidores e servidoras vítimas de violência sexual no âmbito da UFSM.

Contudo, percebem que as mulheres, muitas vezes, não denunciam, e citaram um caso de uma servidora que não fez a denúncia e pediu para ser removida de setor para distanciar-se do assediador. Nesse caso, a servidora somente sentiu-se confortável em falar sobre o ocorrido com a chefia de seu chefe, pois ela era mulher. Ou seja, não relatou ao seu chefe imediato porque ele era homem. Com isso, elas falaram da importância de se ter pelo menos uma mulher à frente da PROGEP, porque isso facilitou a recepção à servidora que solicitou a remoção.

A partir das informações coletadas na entrevista, pode-se perceber que, embora a instituição esteja sensível à temática, há questões que precisam ser aprofundadas para que as mulheres se sintam seguras para denunciar qualquer caso de violência sexual no trabalho. Assim como em uma denúncia de violência doméstica, é necessária uma rede de atendimento preparada para atuar nos casos de assédio sexual dentro da UFSM, com profissionais da área jurídica, social e da saúde. Essa ausência, na UFSM, pode ter gerado outros casos não denunciados oficialmente, tal como o citado pelas gestoras na entrevista. Uma rede de atendimento serviria tanto para encorajar as mulheres quanto para orientar as chefias quando recebem relatos de casos em seus setores.

4.4 PROPOSTAS À INSTITUIÇÃO

A análise dos dados desta pesquisa indicou a baixa tolerância à violência sexual dos servidores e servidoras da instituição. Além disso, o alto número de respostas obtidas indica o interesse da comunidade acadêmica no assunto. Com isso, entende-se que o momento para abordagem e discussão sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho mostra-se adequado. Mais do que isto, mostra-se necessário quando se analisam os dados da ocorrência de assédio sexual e o índice de pessoas que não sabe identificar esse tipo de violência.

O Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas exige, em seu trabalho final, que sejam feitas sugestões para a Instituição pesquisada. A partir disso, propõe-se ações para coibir e prevenir o assédio sexual nas relações de trabalho na Universidade Federal de Santa Maria. Para tanto, inicialmente, sugere-se que a instituição trate com mais profundidade esse assunto no momento da posse das servidoras e servidores, assim como no Seminário de Recepção realizado para essas pessoas. É preciso chegar à Instituição e saber que neste local não será permitido o assédio sexual nem nenhum outro tipo de violência.

Ademais, indica-se que as chefias recebam orientações institucionais precisas sobre como agir diante da ocorrência de assédio sexual em seus setores. Para isso, a UFSM poderia disponibilizar uma cartilha com conceitos, instruções, orientações e indicação de setores responsáveis pelo recebimento da denúncia, instauração do processo e acolhimento às vítimas. Essa cartilha poderia ser entregue no momento da posse de todas as pessoas que assumirem um cargo na UFSM, além de ser utilizada em campanhas permanentes de debate, conscientização e prevenção.

A falta de integração entre o órgão que recebe a denúncia, orienta a pessoa assediada e

aquele que a acolhe psicologicamente, ficou evidente nas entrevistas realizadas. Por isso, sugere-se a aprovação e implementação das propostas elaboradas pela Comissão de Políticas de Gênero da UFSM, as quais contemplam a criação de um local específico para acolher as vítimas de assédio sexual, com uma equipe multiprofissional preparada para o atendimento e acompanhamento dos casos. A proposta desta Comissão prevê, inclusive, pessoas capacitadas para realização de mediações seguindo os preceitos da justiça restaurativa, nos casos em que isso seja possível, pensando também em medidas educativas para o agressor.

Mostra-se necessário que a instituição evidencie sua posição em relação à violência sexual no trabalho. Para além de campanhas pontuais, uma conduta institucional que propicie e incentive discussões nos espaços de decisão da Instituição e que cada servidora e servidor, ao assumir um cargo na UFSM, receba a informação de que esta Universidade não tolera o assédio sexual, e que, em caso de ocorrência desse tipo de violência, o processo necessário para investigação e apuração dos fatos será instaurado. É importante a abordagem da temática nos diferentes espaços para incentivar a reflexão e a criação de uma cultura de não aceitação desta violência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa buscou-se contribuir com a discussão sobre assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho na Universidade Federal de Santa Maria. Para isso, o primeiro desafio foi analisar o grau de tolerância dos servidores e servidoras da Universidade face à violência sexual. Para tanto, optou-se pela utilização da Escala de Crenças sobre Violência Sexual.

Após análise estatística das 544 respostas recebidas, concluiu-se que as servidoras e servidores da Instituição não são tolerantes à violência sexual, o que demonstra um ambiente propício para a discussão da temática e tentativas de erradicação dessa violência. Embora o resultado da pesquisa indique intolerância à violência sexual, foi possível perceber nas falas das entrevistadas o quanto as servidoras ainda se sentem desconfortáveis para realizar as denúncias. A culpabilização da vítima e a falta de uma estrutura completa e integrada dentro da instituição pode ser um dos fatores que impedem as mulheres de denunciarem.

O segundo objetivo deste trabalho propunha o delineamento do processo de atenção às vítimas de assédio sexual na Instituição e, para isso, realizou-se uma entrevista com duas gestoras da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM. As falas das entrevistadas indicam que a instituição debate a temática e preocupa-se com ela, porém não tem uma política clara de atendimento às vítimas. O canal designado para a denúncia é a Ouvidoria da UFSM, a qual não tem atribuição de acolher as vítimas, nem conta com estrutura para tal. Essa seria uma atribuição da Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor (CQVS), vinculada à PROGEP, e indicada pelas gestoras como preparada para tal atividade. No entanto, a desconexão entre esses dois órgãos não favorece o acolhimento e orientação às vítimas, que necessitam de uma atenção cuidadosa e de orientação jurídica.

A Universidade tem avançado nas discussões diante da pressão das mulheres, trabalhadoras e estudantes. Sofrendo o deboche das e dos colegas que ainda entendem a questão como secundária, nos mais diferentes espaços ocupados, as mulheres tentam debater suas questões dentro da academia. O desafio ainda é grande, pois é necessário o reconhecimento de privilégios sociais históricos de alguns grupos, o que muitos não estão dispostos a fazer.

Embora haja muitos espaços onde o assédio sexual e demais violências contra as mulheres são discutidas na UFSM, atividades ou eventos com esse foco são pontuais e contam geralmente com público composta pelas mulheres interessadas na temática. Ou seja, é preciso fazer com que todas e todos reflitam sobre essa questão, aprendam a definição de assédio

sexual, como identificá-lo e seu enquadramento penal, e sintam-se confiantes de que a instituição está averiguando todos os casos denunciados, sem julgamentos ou culpabilização da vítima.

A falta de objetivos específicos sobre essa questão no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) também demonstra o caráter secundário deste tema para a Instituição quando se refere à gestão de pessoas. Somente um esforço conjunto dos diversos setores da Universidade pode trazer à tona este assunto silenciado durante tanto tempo e tão necessário para um avanço significativo desse aspecto da cultura acadêmica.

O terceiro objetivo específico foi a indicação de propostas à Instituição, após as análises quanti e qualitativa. Com os dados analisados, pode-se indicar ações que incluem a discussão da temática, campanhas permanentes e a elaboração de cartilhas informativas para chefias e servidores e servidoras. Além disso, sugere-se que seja aprovada a proposta da Comissão de políticas de igualdade de gênero da UFSM, a qual prevê um local para acolher as vítimas de assédio sexual ocorrido na Instituição, com atendimento de uma equipe multidisciplinar.

Como limitações do estudo, verificou-se a ausência de pesquisas sobre assédio sexual na área da administração, diferentemente da saúde e do direito, áreas que têm explorado esta temática. A partir disso, sugere-se, então, que novas pesquisas possam se debruçar sobre essa questão, em especial a gestão pública.

Quanto a este trabalho, sua continuidade poderia partir da inclusão de dramatizações utilizando vídeos, figuras e/ou descrições de situações que demonstrem situações reais de assédio sexual para que se obtenha uma resposta instintiva das pessoas participantes. Estas respostas então, poderiam ser confrontadas com as obtidas na Escala de Crenças sobre Violência Sexual e analisadas com mais amplitude.

Outra possibilidade de continuação, seria a ampliação das análises estatísticas que, devido ao grande volume de dados obtidos a partir do questionário da ECVS, não foram esgotadas neste trabalho. Assim como poderiam ser realizadas entrevistas na Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (CQVS) e na Comissão de Sindicância e Inquérito (COPSIA), setores que, de alguma forma, lidam com as situações de assédio sexual na Universidade.

Em suma, no momento político atual, em que proliferam atitudes e declarações que desrespeitam mulheres, homossexuais, indígenas e pessoas negras, muitas vezes protagonizadas por aqueles que deveriam coibir tal desrespeito, a luta das mulheres torna-se ainda mais necessária. Nesse contexto, que põe em risco direitos a duras penas conquistados e

dificulta avanços no sentido de novas conquistas, é dever de uma instituição pública federal, ainda gratuita e laica, forçar a discussão das questões das mulheres, em especial o assédio sexual, em busca de uma instituição mais humana e acolhedora.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. Dossiê Femicídio. **Cronologia dos direitos das mulheres**. 2016. Disponível em: <<http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/dossies/feminicidio/cronologia-dos-direitos-das-mulheres/>>. Acesso em: 15 set. 2017.

ANDRADE, Vera Regina de. A soberania patriarcal: o sistema de justiça criminal no tratamento da violência sexual contra a mulher. **Revista Sequência**, Florianópolis, v. 26, n. 50, p. 71-102, jul. 2005. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15185/13811>>. Acesso em: 21 jan. 2019.

ARTIGO 19. **Violência contra a mulher na universidade**: um problema invisível. Disponível em: <<http://artigo19.org/?p=6657>> Acesso em: 20 dez. 2017.

ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES DA UFSM – ASSUFISM. **Regimento ASSUFISM**. Disponível em: <<http://assufism.ufsm.br/documentos/legislacao>>. Acesso em: 2 jun. 2017.

BANDEIRA, Luiza. Por que este centro na Bélgica está exibindo roupas de vítimas de estupro. **Nexo**, 14 jan. 2018. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/01/14/Por-que-este-centro-na-B%C3%A9lgica-est%C3%A1-exibindo-roupas-de-v%C3%ADtimas-de-estupro>> Acesso em 13 jan. 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr. 2006.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De12848compilado.htm>. Acesso em: 15 jul. 2018.

_____. **Lei Maria da Penha. Lei n. 11.340/2006**. Coíbe a violência doméstica e familiar contra a mulher. Presidência da República, 2006.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho** (cartilha), 2009. Disponível em: <<http://www.sgvs.saude.ms.gov.br/wp-content/uploads/sites/101/2017/03/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL-web.pdf>>. Acesso em: 5 mai. 2017.

_____. Ministério Público do Trabalho- MPT. Procuradoria Geral do trabalho. **O ABC da violência contra a mulher no trabalho**. 2018. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6c38c619-1c5a-4875-ba69-2bc10dbf188c/cartilha_violenciagenero.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-6c38c619-1c5a-4875-ba69-2bc10dbf188c-mtBPOQG>. Acesso em 27 dez. 2018

CERQUEIRA, Daniel; COELHO, Danilo de Santa Cruz. **Estupro no Brasil**: uma radiografia segundo os dados da Saúde. Brasília: IPEA, 2014. Nota técnica; n. 1. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/140327_notatecnicadiest11.pdf>. Acesso em 14 jan. 2019

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **CNJ Serviço**: Assédio sexual não é cantada

e tem punição. 2016. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/81706-cnj-servico-assedio-sexual-nao-e-cantada-e-tem-punicao>>. Acesso em: 24 jan. 2019.

CUNHA, Bárbara Madruga da. Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero. In: JORNADA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DE DIREITO DA UFPR. 16., 2014, Curitiba, PR. **Anais...** Curitiba, PR: Universidade Federal do Paraná, Faculdade de Direito, 2014. p. 154. Disponível em: <<http://www.direito.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2014/12/Artigo-B%C3%A1rbara-Cunha-classificado-em-7%C2%BA-lugar.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

DATAFOLHA, Instituto de Pesquisas. **Assédio sexual no Brasil**. 2018. Disponível em: <<http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2018/01/11/bfed1c72cc0eff5f76027203648546c5bbe9923c.pdf>>. Acesso em: 30 dez. 2018.

DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, Oeiras, n. 57, p. 11-23, mai. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292008000200002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 31 maio 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998.

DINIZ, Maria Ilidiana. **Mulheres como eu, mulheres como as outras**: desvelando o assédio moral e sexual no âmbito do trabalho das comerciárias do Estado do Rio Grande do Norte. 2014. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, RJ, 2014.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA - FBSP; DATAFOLHA. **A Polícia precisa falar sobre estupro**: percepção sobre violência sexual e atendimento a mulheres vítimas de estupro nas instituições policiais. São Paulo: 2016. Disponível em: <http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2017/01/FBSP_Policia_precisa_falar_estupro_2016.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2019.

FUKUDA, Rachel Franzan. Assédio Sexual: Uma releitura a partir das relações de gênero. **Simbiótica**, Vitória, n. 1, p. 119-135, jun. 2012. Disponível em: <<http://periodicos.ufes.br/simbiotica/article/view/4512/3516>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. **Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado**. 2010. Disponível em: <<https://fpabramo.org.br/2011/02/21/pesquisa-mulheres-brasileiras-e-genero-nos-espacos-publico-e-privado-2010/>>. Acesso em: 2 mai. 2017.

GARCIA, Carla Cristina. **Breve história do feminismo**. São Paulo: Claridade, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. 176 p. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

HAIR JR. Joseph F. et.al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HIRATA, Helena. et al. (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

HOLZMANN, Lorena. Divisão sexual do trabalho. In: CATTANI, Antônio David (Org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero**: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2018.

INSTITUTO AVON. Pesquisa Instituto Avon / Data Popular. **Violência contra a mulher no ambiente universitário**. São Paulo: 2015. Disponível em: <http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2015/12/Pesquisa-Instituto-Avon_V9_FINAL_Bx.pdf>. Acesso em 10 jan. 2017.

INSTITUTO AVON; FOLKS NETNOGRÁFICA. **A Voz das redes**: o que elas podem fazer pelo enfrentamento das violências contra as mulheres. 2018. Disponível em: <<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa/voz-das-redes/>>. Acesso em 21 jan. 2019.

LAGE, Lana; NADER, Maria Beatriz. Violência contra a mulher: da legitimação à condenação social. In: BASSANEZI, Carla; PEDRO, Joana (Orgs.). **Nova História das Mulheres**. São Paulo: Contexto, 2012.

LANDERDAHL, Maria Celeste. Uma caminhada coletiva: utopia ou possibilidade? In: LANDERDAHL, Maria Celeste; ROSO, Adriane (Orgs.). **Caminhos à gestão de políticas públicas**: vivências em gênero e raça. Santa Maria: SEDUFMS, 2015. p. 25-30.

LATIF, Sumaia Abdei. A análise fatorial auxiliando a resolução de um problema real de pesquisa de marketing. **Caderno de Pesquisas em Administração**: São Paulo, n. 0, 2º Sem., 1994.

LAUSCHMER, Mirella Cristina Xavier Gomes da Silva; CAVALCANTE, Maria Souza; TORRES, Iraildes Caldas. Mulher e Mercado de trabalho: conquistas, drama e sofrimento. In: SEMINÁRIO DE TRABALHO E GÊNERO: protagonismo, ativismo, questões de gênero revisitadas. 4, 2012, Goiânia, GO. **Anais...** Goiânia, GO: Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Ciências Sociais, s/p, 2012

LIMA, Lana Lage de Gama. Cultura do Estupro, Representações de Gênero e Direito. **Linguagem e Direito**, vol. 4(2), 2017, p. 7-18. Disponível em: <<http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/15920.pdf>>. Acesso em: 21 jan. 2019.

MACHADO, C., GONÇALVES, M.; MATOS, M. **ECV - Escala de Crenças sobre a violação**. Braga: Universidade do Minho, 2000.

MADUREIRA, Alexandra Bittencourt *et al.* Perfil de homens autores de violência contra mulheres detidos em flagrante: contribuições para o enfrentamento. **Escola Anna Nery - Revista de Enfermagem**, v. 18, n. 4, p. 600–606, 2014.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARTINS, Sônia, et al. Escala de Crenças sobre Violência Sexual (ECVS). **Análise Psicológica**, Lisboa, v. 30, n. 1-2, p. 177-191, jan. 2012. Disponível em

<http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312012000100014&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 07 out. 2017.

MESQUITA, Ellaine Cristina da Silva; ARAS, Lina Maria Brandão de. A desconstrução do público/privado e a construção do “pessoal é político” na teoria feminista. In: ENCONTRO NACIONAL DA REDE FEMINISTA NORTE E NORDESTE DE ESTUDO E PESQUISA SOBRE A MULHER E RELAÇÕES DE GÊNERO. 17. 2012, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa, 2012.

NASCIMENTO, Silvana de Souza. **Cultura do estupro é o apogeu da (falida) dominação masculina**. 2016. Disponível em: <<http://jornal.usp.br/artigos/cultura-do-estupro-e-oapogeu-da-falida-dominacao-masculina/>>. Acesso em: 21 jan. 2019.

OSORIO, Rafael Guerreiro; FONTOURA, Natália. **Tolerância social à violência contra as mulheres**. Brasília: IPEA; 2014. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=24437&catid=120&Itemid=2>. Acesso em: 10 jan. 2018.

PAULA, Andressa Bauermann. **A participação de mulheres em cargos de chefia**. 2013. 17 p. Trabalho de Conclusão de Curso. (Graduação em Ciências Sociais). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, História e Poder. **Revista de Sociologia e Política**. UFPR. v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010.

QUEIROZ, Fernanda Marques de; DINIZ, Maria Ilidiana; MELO, Antônia Mônica Souza. **A violência no mundo do trabalho: o assédio moral e sexual na vida das mulheres**. São Luiz: Jornada Internacional de Políticas Públicas, 2011.

RIO GRANDE DO SUL. Governo do Estado do Rio Grande do Sul. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Manual para uso não sexista da linguagem: o que bem se diz bem se entende**. 2014. Disponível em: <http://www.spm.rs.gov.br/upload/1407514791_Manual%20para%20uso%20n%C3%A3o%20sexista%20da%20linguagem.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2017.

ROSA, Alexandre Reis; BRITO, Mozar José de. Ensaio sobre violência simbólica nas organizações. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 51, art. 2, p. 629-646, 2009.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero Patriarcado Violência**. 2. ed. São Paulo. Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.

_____. I. B. **O poder do macho**. Coleção Polêmica. São Paulo: Moderna, 1987.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 16, n. 2, jul./dez., 1989.

SILVA, Vitória Régia da. Com campanhas e hashtags, debate online sobre assédio quadruplica nos últimos três anos. **Gênero e Número**, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em <<http://www.generonumero.media/com-campanhas-e-hashtags-debate-online-sobre-assedio-quadruplica-nos-ultimos-tres-anos/>>. Acesso em: 27 dez. 2018.

SOUZA, Isabela. **As três gerações dos direitos humanos**. 2017. Disponível em: <<http://www.politize.com.br/tres-geracoes-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 2 nov. 2017.

TELES, Maria Amélia de Almeida; MELO, Mônica de. **O que é violência contra a mulher**. São Paulo: Brasiliense, 2012.

THINK OLGA. **Estupro: a culpa nunca é sua**. 2018. Disponível em: <<https://thinkolga.com/2018/06/05/estupro-a-culpa-nunca-e-sua/>>. Acesso em: 22 jan. 2019.

UFSM. Notícias. **UFSM forma comissão para discutir política de igualdade de gênero**. Santa Maria, 2018. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/2018/04/13/ufsm-forma-comissao-para-discutir-politica-de-igualdade-de-genero/>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

_____. Notícias. **Assédio Moral e Sexual na universidade**. Santa Maria, 2017a. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/2017/11/02/assedio-moral-e-sexual-na-universidade/>>. Acesso em: 20 jan. 2019.

_____. Estrutura. Pró-Reitorias. Extensão (PRE). Ações. Observatório de Direitos Humanos. Notícias. **Observatório de Direitos Humanos da UFSM é apresentado**. Santa Maria, 2017b. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/pro-reitorias/pre/observatorio-de-direitos-humanos/2017/05/29/observatorio-de-direitos-humanos-da-ufsm-e-apresentado/>>. Acesso em: 24 jan. 2019.

_____. Gabinete do Reitor. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2016-2026**. Santa Maria, 2016a. Disponível em: <<http://pdi.ufsm.br/images/DocPDI/00-DocumentoPDI-TextoBaseCONSU.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2017.

_____. Estrutura. Pró-Reitorias. Gestão de Pessoas (PROGEP). Notícias. **PROGEP iniciou nesta tarde o curso “Mulheres: direitos, conquistas e empoderamento”**. Santa Maria, 2016b. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/pro-reitorias/progep/2016/03/23/progep-iniciou-nesta-tarde-o-curso-mulheres-direitos-conquistas-e-empoderamento/>>. Acesso em: 20 jan. 2019.

_____. Estrutura. Pró-Reitorias. Gestão de Pessoas (PROGEP). Notícias. **Mesa Redonda sobre Assédio Moral e Sexual integra a programação da Semana do Servidor Público 2015**. Santa Maria, 2015. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/pro-reitorias/progep/2015/10/27/mesa-redonda-sobre-assedio-moral-e-sexual-integra-a-programacao-da-semana-do-servidor-publico-2015/>>. Acesso em: 24 jan. 2019.

_____. Estrutura. Outros órgãos. **Comissão de Sindicância e Inquérito (COPSIA)**. Santa Maria, s/d. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/copsia-comissao-permanente-de-sindicancia-e-inquerito-administrativo/>>. Acesso em: 12 fev. 2019.

_____. Estrutura. Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP). **Coordenadorias. Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (CQVS)**. Santa Maria, s/d. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/pro-reitorias/progep/>>. Acesso em 02 jan. 2019.

_____. Acesso rápido. Servidores. **Portal do RH**. Santa Maria, s/d. Disponível em: <<http://portal.ufsm.br>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

_____. Ouvidoria. Documentos. Ouvidoria em números. **Tabela de dados quantitativos referentes a manifestações recebidas pela Ouvidoria/UFSM, sobre o assunto: Assédio Moral e Sexual – a partir de 2012**. Santa Maria, s/d. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/reitoria/ouvidoria/ouvidoria-em-numeros/>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

WAGNER, José Luis et al. **Cartilha informativa: assédio sexual – informações para o trabalhador**. Santa Maria: Wagner Advogados Associados, 2014. Disponível em: <<https://wagner.adv.br/cartilha/questao-relativa-ao-assedio-sexual-passou-ser-tratada-com-maior-atencao-partir-da-divulgacao-de-casos-que-envolviam-pessoas-famosas-o-tema-no-entanto-nao-e-novidade-sendo-que-atinge-princip/>>. Acesso em: 20 dez. 2018.

WASELFISZ, Julio Jacobo. **Mapa da violência 2015: Homicídio de mulheres no Brasil**. 1. ed. Brasília: Flacso, 2015.

WOITOWICZ, Karina Janz. Imprensa feminista no contexto das lutas das mulheres: Ativismo midiático, cidadania e novas formas de resistência. **Revista Ação Midiática**, Curitiba, v. 2, n. 1, p.1-18, 2012.

ANEXO A – PORTARIA INSTITUINDO A COMISSÃO DE POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÊNERO DA UFSM



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

PORTARIA N. 85.895, DE 22 DE SETEMBRO DE 2017.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, e tendo em vista o que consta do Ofício N. 011/2017 – PRE, resolve:

DESIGNAR as pessoas, abaixo relacionadas, para **Comissão Institucional de Políticas de Igualdade de Gênero da Universidade Federal de Santa Maria**:

Servidoras Técnico-Administrativas:

<i>Cargo</i>	<i>Matricula</i>	<i>Servidor</i>	<i>Lotação Exercício</i>
Técnico em Assuntos Educacionais	1753092	Débora Marshall	Secretaria CG Educação Especial
Técnico em Assuntos Educacionais	1806255	Karina Oliveira de Freitas	Depto. Metodologia do Ensino - MEN
Técnico em Segurança do Trabalho	2056277	Natalia San Martin dos Santos	Núcleo de Segurança no Trabalho – PROGEP
Técnico em Assuntos Educacionais	2701908	Jaciele Carine Sell	Pró-Reitoria de Extensão - PRE
Assistente em Administração	379179	Eloiz Guimarães Cristino	Secretaria Apoio Administrativo - PRAE

Servidoras Docentes:

<i>Cargo</i>	<i>Matricula</i>	<i>Servidor</i>	<i>Lotação Exercício</i>
Professor do Magistério Superior	1764177	Ascísio dos Reis Pereira	Coordenadoria de Eventos e Difusão Cultural - PRE
Professor do Magistério Superior	381056	Maria Celeste Landerdahl	Depto. Enfermagem - EFM
Professor do Magistério Superior	1978163	Marcia Eliane Leindcker da Paixão	Depto. Fundamentos da Educação - FUE
Pessoal Voluntário	17921	Cláudia Samuel Kessler	Depto. Ciências Sociais

Estudantes:

Joe Suptitz: Matrícula 201511441

Nati de Castro Fernandes: Matrícula 201521956.

PAULO AFONSO BURMANN

ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(continua)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do estudo: Assédio sexual no ambiente de trabalho de uma instituição federal de ensino superior: um estudo de caso.

Pesquisadora responsável: Sheila Kocourek

Mestranda: Jéssica Schmidt

Curso e Instituição: Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Telefone e endereço postal completo da pesquisadora responsável: (55) 3220.9316, Av. Roraima, prédio 74B, sala 3112, Santa Maria – RS, Cep 97.105-900, Email: sheilakocourek@gmail.com

Telefone e endereço postal do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM: (55) 3220-9362, Av. Roraima, 1000 – 97.105-900 - Santa Maria - RS - 2º andar do prédio da Reitoria. - E-mail: cep.ufsm@gmail.com

Local da coleta de dados: Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria/RS.

Eu, Sheila Kocourek, responsável pela pesquisa “Assédio sexual no ambiente de trabalho de uma instituição federal de ensino superior: um estudo de caso.”, convido você para participar voluntariamente deste estudo. Esta pesquisa tem como objetivo estudar o assédio sexual contra as servidoras nas relações de trabalho da Universidade Federal de Santa Maria. Acreditamos que ela seja importante para a construção de um ambiente de trabalho saudável para todas e todos, pois poderá contribuir para a elaboração de propostas para prevenção ao assédio sexual na UFSM.

Para a pesquisa, será disponibilizado, para as servidoras e os servidores da UFSM, exceto do Hospital Universitário de Santa Maria (HUSM), um questionário *online* no Portal do RH e Portal do Professor. A sua participação se efetivará mediante resposta ao questionário. Informamos que a voluntária ou o voluntário da pesquisa terá a possibilidade de imprimir o termo de consentimento livre esclarecido e a autorização através do sistema de questionários da UFSM.

Informamos que o questionário é composto por dois blocos. O primeiro bloco inclui 30 itens, para os quais deve-se marcar de 1 a 5, sendo que: 1 indica discordo totalmente, 2 discordo, 3 não concordo e nem discordo, 4 concordo e 5 concordo

Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM. Av. Roraima, 1000 - 97105-900 - Santa Maria - RS - 2º andar do prédio da Reitoria. Telefone: (55) 3220-9362 - E-mail: cep.ufsm@gmail.com

(conclusão)

totalmente. Estas questões fazem parte da Escala de Crenças sobre Violência Sexual (ECVS), validada por Martins *et.al.*, com o objetivo de medir o grau de tolerância à violência sexual. Além disso, uma questão questiona sobre a experiência pessoal. Já o segundo bloco possui questões referente ao perfil, uma questão de opinião e uma questão onde é possível incluir outras sugestões e comentários.

É possível que aconteçam os seguintes desconfortos ou riscos: possibilidade da temática em questão apresentar inquietação ou ansiedade por remeter a uma situação de violência vivenciada ou presenciada. Caso isso ocorra, sugere-se que a pessoa respondente não prossiga na pesquisa.

Os benefícios que esperamos como estudo são: a possibilidade de visibilizar a temática do assédio sexual contra as trabalhadoras da UFSM e assim poder fornecer elementos para a criação de políticas institucionais de combate e prevenção ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

Durante todo o período da pesquisa você terá a possibilidade de tirar qualquer dúvida ou pedir qualquer outro esclarecimento. Para isso, entre em contato com as pesquisadoras ou com o Comitê de Ética em Pesquisa.

Em caso de algum problema relacionado com a pesquisa, você terá direito à assistência gratuita que será prestada pela Clínica de Estudos e Intervenções em Psicologia (CEIP), vinculada ao Curso de Psicologia da UFSM. Para isso, basta entrar em contato com alguma das pesquisadoras.

Você tem garantida a possibilidade de não aceitar participar ou de retirar sua permissão a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo pela sua decisão.

Os dados coletados na pesquisa serão armazenados em arquivo digital sob guarda da pesquisadora responsável por um período de 5 anos após o término da pesquisa. As informações desta pesquisa serão confidenciais e poderão ser divulgadas, apenas, em eventos ou publicações, sem a identificação das voluntárias, a não ser entre as responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação. Os gastos necessários para a sua participação na pesquisa serão assumidos pelas pesquisadoras. Fica, também, garantida indenização em casos de danos comprovadamente decorrentes da sua participação na pesquisa.

ANEXO C – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE**TERMO DE CONFIDENCIALIDADE**

Título do projeto: Assédio sexual contra as servidoras: crenças e valores.

Pesquisadora responsável: Sheila Kocourek

Mestranda: Jéssica Schmidt

Instituição: Universidade Federal de Santa Maria

Telefone para contato: (55) 3220.8522

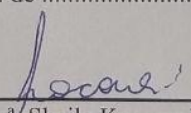
Local da coleta de dados: Universidade Federal de Santa Maria, Campus Santa Maria/RS.

A responsável pelo projeto, Sheila Kocourek, SIAPE 3557203, e demais participantes do presente projeto: Jéssica Schmidt, matrícula 201760254 e Jairo da Luz Oliveira, SIAPE 1886719, se comprometem a preservar a confidencialidade dos dados dos participantes envolvidos no trabalho, que serão coletados por meio de questionário disponibilizado pelo Portal do RH, no período de março a maio de 2018.

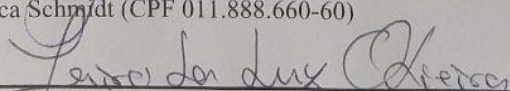
Informam, ainda, que estas informações serão utilizadas, única e exclusivamente, no decorrer da execução do presente projeto e que as mesmas somente serão divulgadas de forma anônima, bem como serão mantidas no seguinte local: UFSM, Avenida Roraima, 1000, prédio 74B, sala 3112, 97105-970 - Santa Maria – RS, por um período de cinco anos, sob a responsabilidade da professora Dra. Sheila Kocourek. Após este período, os dados serão destruídos.

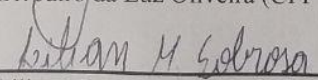
Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSM em/...../....., com o número de registro Caae

Santa Maria, dede 2018.


 Pesquisadora responsável Dr^a. Sheila Kocourek (CPF 920.403.810.15)


 Jéssica Schmidt (CPF 011.888.660-60)


 Dr. Jairo da Luz Oliveira (CPF 424.758.210-00)


 Lilian Marques Sobrosa (CPF 026.248.300-90)

ANEXO D – AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL**AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL**

Eu, Marcia Helena do Nascimento Lorentz, Pró Reitora de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), autorizo a realização do estudo "Assédio sexual contra as servidoras: valores e crenças", registrado no GAP sob número 048562, a ser conduzido pelas pesquisadoras: Sheila Kocourek, professora doutora do Departamento de Serviço Social, do Centro de Ciências Sociais e Humanas, UFSM, e Jéssica Schmidt, aluna do Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas, do Centro de Ciências Sociais e Humanas, UFSM.

O estudo só poderá ser realizado se aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos e com termo de responsabilidade, previsto no artigo 61 do decreto n. 7.724/2012, assinado pela requerente.

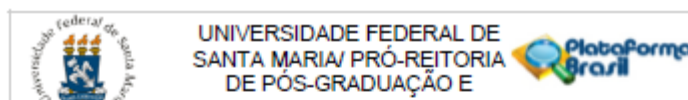
Santa Maria, 28 de março de 2018.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Clay", is written over a horizontal line.

Marcia Helena do Nascimento Lorentz
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

ANEXO E – PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UFSM

(continua)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA MARIA/ PRÓ-REITORIA
DE PÓS-GRADUAÇÃO E



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Assédio sexual no ambiente de trabalho de uma instituição federal de ensino superior: um estudo de caso

Pesquisador: Sheila Kocourek

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 90037718.1.0000.5346

Instituição Proponente: Universidade Federal de Santa Maria/ Pró-Reitoria de Pós-Graduação e
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

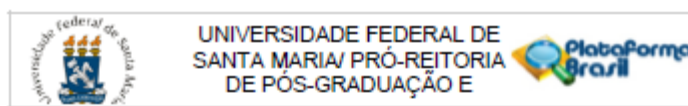
Número do Parecer: 2.766.298

Apresentação do Projeto:

O projeto se intitula "Assédio sexual no ambiente de trabalho de uma instituição federal de ensino superior: um estudo de caso" e se vincula ao Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas.

No resumo do projeto o seguinte texto: "A violência contra as mulheres não é um fenômeno novo, contudo, o esforço em punir os responsáveis é crescente na atualidade. Embora se percebam alguns avanços nas políticas de prevenção e repressão, o foco tem sido dado para o âmbito doméstico e intrafamiliar. Porém, também no ambiente de trabalho as mulheres sofrem violências, sendo o assédio sexual uma das formas. O assédio sexual trata-se de um tipo de violência em que a pessoa nem sempre se sente confortável para realizar a denúncia. Diante de denúncias e da eminente discussão da temática na Universidade, este projeto de pesquisa tem como objetivo principal estudar o assédio sexual contra as servidoras nas relações de trabalho da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), campus Santa Maria – RS. Para tanto, o trabalho é um estudo de caso, com abordagem quantitativa, sendo classificado, ainda, como estudo descritivo. A coleta de dados ocorrerá através da aplicação de um questionário que utiliza a Escala de Crenças sobre Violência Sexual (ECVS). Além disso, será realizada entrevista com as gestoras da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM e pesquisa documental sobre denúncias de assédio sexual na Ouvidoria da Universidade. Os dados coletados através do questionário serão analisados

Endereço: Av. Itália, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar
Bairro: Camobi CEP: 97.105-910
UF: RS Município: SANTA MARIA
Telefone: (51)3220-0362 E-mail: cep.ufsm@gmail.com



Continuação do Parecer: 2.766.268

estatisticamente e as entrevistas serão descritas. Ao final desta pesquisa, pretende-se socializar os dados por meio de produção de artigos científicos, mas também junto aos órgãos internos da UFSM, possibilitando pensar estratégias de combate e prevenção ao assédio sexual na Instituição pesquisada."

O projeto apresenta revisão bibliográfica inicial, cronograma, orçamento, roteiro de entrevista e questionário.

Objetivo da Pesquisa:

Estudar o assédio sexual contra as servidoras nas relações de trabalho na Universidade Federal de Santa Maria.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Considerando as características do projeto, a descrição apresentada pode ser considerada suficiente.

No TCLE há a seguinte expressão: "Caso isso ocorra, sugere-se que a pessoa respondente não prossiga na pesquisa."

Essa expressão deve, necessariamente, ser substituída por "Caso isso ocorra, você pode desistir de participar."

O proponente não sugere, ele informa um procedimento que deve ser adotado.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

-

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

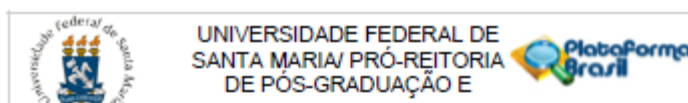
Foram apresentados de modo suficiente.

Recomendações:

Veja no site do CEP - <http://w3.ufsm.br/nucleodecomites/index.php/cep> - na aba "orientações"

Endereço: Av. Itália, 1000 - prédio de Reitoria - 2º andar
 Bairro: Camobi CEP: 97.105-910
 UF: RS Município: SANTA MARIA
 Telefone: (51)3220-9362 E-mail: cep.ufsm@gmail.com

(continuação)



Contribuição do Parecer: 2.766.268

gerais", modelos e orientações para apresentação dos documentos. ACOMPANHE AS ORIENTAÇÕES DISPONÍVEIS, EVITE PENDÊNCIAS E AGILIZE A TRAMITAÇÃO DO SEU PROJETO.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

No TCLE há a seguinte expressão: "Caso isso ocorra, sugere-se que a pessoa respondente não prossiga na pesquisa."

Essa expressão deve, necessariamente, ser substituída por "Caso isso ocorra, você pode desistir de participar."

O proponente não sugere, ele informa um procedimento que deve ser adotado.

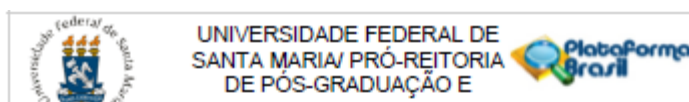
Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PE_INFORMACOES_BASICAS_DO_PROJETO_1123054.pdf	11/07/2018 10:19:32		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_AUTORIZACAO.pdf	11/07/2018 10:18:10	Shelia Kocourek	Aceito
Recurso Anexado pelo Pesquisador	recurso_parecer.jpg	26/06/2018 13:53:50	Shelia Kocourek	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_NOVO.pdf	26/06/2018 13:53:34	Shelia Kocourek	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_alterado.pdf	26/06/2018 13:53:16	Shelia Kocourek	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	termo_apolo.jpg	13/06/2018 15:05:34	Shelia Kocourek	Aceito
Brochura Pesquisa	projeto_1.docx	22/05/2018 07:55:13	Shelia Kocourek	Aceito
Declaração de Pesquisadores	termo_confidenciabilidade.jpg	09/05/2018 15:01:36	Shelia Kocourek	Aceito

Endereço: Av. Itoraima, 1000 - prédio de Reitoria - 2º andar
 Bairro: Camobi CEP: 97.105-970
 UF: RS Município: SANTA MARIA
 Telefone: (51)3220-0362 E-mail: cep.ufsm@gmail.com

(conclusão)



Continuação do Parecer: 2.766.298

Folha de Rosto	Folharosto.pdf	09/05/2018 14:59:52	Shella Kocourek	Aceito
Declaração de instituição e infraestrutura	institucao.jpg	30/04/2018 11:36:09	Shella Kocourek	Aceito
Declaração de instituição e infraestrutura	apolo.jpg	30/04/2018 11:35:56	Shella Kocourek	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Neecessita Apreciação da CONEP:


Não

SANTA MARIA, 11 de Julho de 2018

Assinado por:
 CLAUDEMIR DE QUADROS
 (Coordenador)

Endereço: Av. Itália, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar
 Bairro: Camobi CEP: 97.105-970
 UF: RS Município: SANTA MARIA
 Telefone: (51)320-3302 E-mail: cep.ufem@gmail.com

ANEXO F – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO DE QUESTIONÁRIO NO PORTAL DA UFSM

 Ministério da Educação
Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Serviço Social

Ofício N. 01/2018 – DSS - CCSH

Santa Maria, 23 de maio de 2018.

Do: Departamento de Serviço Social - DSS/CCSH/UFSM
Para: Ouvidoria/UFSM
Assunto: Solicitação de autorização para disponibilizar questionário

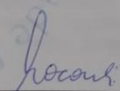
Magnífico Reitor

Solicitamos sua autorização para disponibilizar no Portal do Professor e Portal do RH, via Sistema da Questionários do CPD/UFSM, para as servidoras e os servidores (TAEs e docentes), exceto aquelas e aqueles que trabalham no HUSM, o instrumento para coleta de dados da pesquisa que está em andamento, e é requisito parcial do Programa de Mestrado Profissional de Gestão das Organizações Públicas – CCSH/UFSM, de autoria da mestranda Jéssica Schmidt, sob minha orientação.

Informamos que a pesquisa intitula-se "Assédio sexual no ambiente de trabalho de uma instituição federal de ensino superior: um estudo de caso" e está registrada no Portal de Projetos da UFSM, sob o número 48562, e na Plataforma Brasil, cujo Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) é 90037718.1.0000.5346. Ressaltamos que o projeto da pesquisa já foi qualificado e aprovado pela Banca Examinadora do Curso em 27 de março de 2018.


A referida pesquisa tem como objetivo principal estudar o assédio sexual contra as servidoras nas relações de trabalho da Universidade Federal de Santa Maria, visando contribuir no debate e fortalecimento de políticas de prevenção à violência.

Atenciosamente,



Profa. Dr. Sheila Kocourek
Chefe do Departamento de Serviço Social

Magnífico Reitor Dr. Paulo Afonso Burman
Reitor
Nesta Universidade

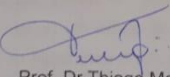
ANEXO G – AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

Ministério da Educação
Universidade Federal de Santa Maria
Pró-reitoria de Pós-graduação e Pesquisa

Santa Maria, 30 de maio de 2018.

Autorização:

Autorizamos a realização da pesquisa "ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR: UM ESTUDO DE CASO", desde que seja aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa conforme item 08 da normativa da UFSM, em anexo, para envio de e-mails via sistema CPD.


Prof. Dr. Thiago Machado Ardenghi,
Coordenador e Pesquisa - PRPGP-UFSM
SIAPE 2565440

ANEXO H – ESCALA DE CRENÇAS SOBRE VIOLÊNCIA SEXUAL ADAPTADA

Escala de Crenças sobre Violência Sexual

- 1 – “Os agressores são, quase sempre, desconhecidos da vítima”.
- 2 – “Se uma pessoa já tiver mantido antes relações sexuais com a outra, então não se pode falar de violência sexual”.
- 3 – “Só são vítimas de agressões sexuais as pessoas «indecentes»”.
- 4 – “Só as pessoas que não conseguem arranjar parceiros(as) é que cometem agressões sexuais”.
- 5 – “As pessoas dizem que foram vítimas de violência sexual quando se querem vingar de alguém”.
- 6 – “Forçar o(a) cônjuge (marido/esposa) a ter relações sexuais não é violação”.
- 7 – “Há pessoas que merecem ser violadas”.
- 8 – “Há um certo ponto a partir do qual nenhum homem/nenhuma mulher é de ferro”.
- 9 – “Se não for usada violência física, não se pode dizer que o ato* sexual foi forçado”.
- *Trocou-se a palavra “acto” para “ato”.**
- 10 – “Quando as mulheres dizem não (ao sexo), muitas vezes, querem dizer sim”.
- 11 – “Se uma pessoa provoca sexualmente outra, não se pode depois queixar de ter sido violada”.
- 12 – “A maioria das queixas de violação é falsa ou exagerada”.
- 13 – “Se uma pessoa se expõe (por exemplo, saindo à noite sozinha ou frequentando locais com má reputação), a culpa é sua, se for vítima de uma agressão sexual”.
- 14 – “Muitas queixas de violação são inventadas quando os(as) companheiros(as) expressam o desejo de terminar a relação”.
- 15 – “Os agressores sexuais, na sua maioria, são pessoas com um aspecto diferente das outras”.
- 16 – “Se uma pessoa não agredir fisicamente nem magoar a outra, então, a agressão sexual é pouco grave”.
- 17 – “Algumas pessoas têm prazer sexual quando são violadas”.
- 18 – “Algumas pessoas têm o desejo secreto de ser violadas e gostariam que tal acontecesse”.
- 19 – “Há mulheres que gostam que os homens usem um pouco de força para as convencer a ter sexo”.
- 20 – “Muitas queixas de violação são inventadas quando as pessoas se arrependem do que fizeram”.
- 21 – “Se uma pessoa violada tiver um comportamento sexual «indecente», então, a agressão sexual é menos grave”.
- 22 – “Forçar o(a) namorado(a) a ter relações sexuais não é violação”.
- 23 – “Uma queixa de violação feita dias após o ato*, provavelmente, não é verdadeira”.
- *Trocou-se a palavra “acto” para “ato”.**
- 24 – “Uma pessoa pressionar a outra para ter relações sexuais pode ser uma forma de expressar amor e envolvimento”.
- 25 – “Se uma pessoa não resistir fisicamente, então, não se pode dizer que foi vítima de agressão sexual”.
- 26 – “Quem está na chuva, é para se molhar”*, quem não quiser ser agredido sexualmente deve evitar expor-se ao risco.
- *Trocou-se “Quem anda à chuva molha-se” por “Quem está na chuva, é para se molhar”.**

27 – “Se uma pessoa é violada quando está alcoolizada e/ou sob efeito de outras drogas, então, pelo menos uma parte da culpa é dela”.

28 – “Se uma pessoa aceita algum ato de natureza sexual com outra (carícias, beijos), então, isso quer dizer que ela aceita ter relações sexuais com essa pessoa”.

Trocou-se a palavra “acto” para “ato”.

29 – “Se uma pessoa não quiser mesmo ser violada, ela consegue defender-se”.

30 – “Se uma pessoa violada já não era virgem, a violação é menos grave”.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO NO SISTEMA ONLINE DA UFSM

(continua)

Questionário Respondido

Questionário confirmado com sucesso.

Informações do Questionário

Programa

Pesquisa: "ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR: UM ESTUDO DE CASO" - 1

Descrição do Programa

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Questionário

Pesquisa: "ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR: UM ESTUDO DE CASO"

Título do estudo: Assédio sexual no ambiente de trabalho de uma instituição federal de ensino superior: um estudo de caso.

Pesquisadora responsável: Sheila Kocourek

Aluna do Mestrado: Jéssica Schmidt

Curso e Instituição: Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Telefone e endereço postal da pesquisadora responsável: (55) 3220.9316, Av. Roraima, prédio 74B, sala 3112, Santa Maria – RS, CEP 97.105-900, E-mail: sheilakocourek@gmail.com

Telefone e endereço postal do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM: (55) 3220-9362, Av. Roraima, 1000 – 97.105-900 - Santa Maria - RS - 2º andar do prédio da Reitoria. - E-mail: cep.ufsm@gmail.com

Local da coleta de dados: Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria/RS.

Eu, Sheila Kocourek, responsável pela pesquisa "Assédio sexual no ambiente de trabalho de uma instituição federal de ensino superior: um estudo de caso", juntamente com a aluna Jéssica Schmidt, a qual oriento nesta pesquisa de mestrado, convidamos você para participar voluntariamente deste estudo.

A pesquisa tem como objetivo estudar o assédio sexual contra as servidoras nas relações de trabalho da Universidade Federal de Santa Maria e acreditamos que ela possa auxiliar na construção de um ambiente de trabalho mais saudável para todas e todos, pois poderá contribuir para a elaboração de propostas para prevenção ao assédio sexual na UFSM.

Para a pesquisa, será disponibilizado, para as servidoras e os servidores da UFSM, Campus Santa Maria, exceto do Hospital Universitário de Santa Maria (HUSM), um questionário online no Portal do RH e Portal do Professor. A participação se efetivará mediante resposta ao questionário.

Informamos que a voluntária ou o voluntário da pesquisa terá a possibilidade de imprimir o termo de consentimento livre esclarecido e a autorização através do sistema, ao finalizar o preenchimento das questões do questionário.

Informamos que o questionário é composto por três blocos. O primeiro bloco inclui 30 itens, para os quais deve-se marcar de 1 a 5, sendo que: 1 indica discordo totalmente, 2 discordo, 3 não concordo e nem discordo, 4 concordo e 5 concordo totalmente. Estas questões fazem parte da Escala de Crenças sobre Violência Sexual (ECVS), que tem como objetivo medir o grau de tolerância à violência sexual. Além disso, uma questão questiona sobre a sua experiência pessoal. Já o segundo bloco possui duas questões: uma referente à experiência pessoal e outra de opinião. O terceiro bloco possui duas questões de perfil e uma questão, não obrigatória, onde é possível incluir outras sugestões e comentários.

É possível que aconteçam os seguintes desconfortos ou riscos: possibilidade da temática em questão apresentar inquietação ou ansiedade por remeter a uma situação de violência vivenciada ou presenciada. Caso isso ocorra, você pode desistir de participar da pesquisa.

(continuação)

Esperamos como benefício deste estudo a possibilidade de visibilizar a temática do assédio sexual contra as trabalhadoras da UFSM e fortalecer as discussões já existentes na instituição, além de fornecer elementos para o combate e a prevenção ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

Durante todo o período da pesquisa você terá a possibilidade de tirar qualquer dúvida ou pedir qualquer outro esclarecimento. Para isso, entre em contato com a pesquisadora responsável ou com o Comitê de Ética em Pesquisa.

Em caso de algum problema relacionado com a pesquisa, você terá direito à assistência gratuita que será prestada pela Clínica de Estudos e Intervenções em Psicologia (CEIP), vinculada ao Curso de Psicologia da UFSM. Para isso, basta entrar em contato a pesquisadora responsável. Você tem garantida a possibilidade de não aceitar participar ou de retirar sua permissão a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo pela sua decisão.

Os dados coletados na pesquisa serão armazenados em arquivo digital sob a guarda da pesquisadora responsável por um período de cinco anos após o término da pesquisa. As informações desta pesquisa serão confidenciais e poderão ser divulgadas, apenas, em eventos ou publicações, sem a identificação das pessoas participantes, a não ser entre as responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação. Os gastos necessários para a sua participação na pesquisa serão assumidos pelas pesquisadoras. Fica, também, garantida indenização em casos de danos comprovadamente decorrentes da sua participação na pesquisa.

AUTORIZAÇÃO

Eu, após a leitura deste documento e ter a oportunidade de conversar com a pesquisadora responsável para esclarecer todas as minhas dúvidas, estou suficientemente informada/o de que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetida/o, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade. Diante do exposto e de minha espontânea vontade, expresso minha concordância em participar deste estudo e estou ciente de que posso imprimir uma via desta autorização através do sistema, após o preenchimento do questionário.

Instruções do Questionário

Você está sendo convidada/convidado a responder este questionário que integra uma das etapas do trabalho de pesquisa de mestrado da aluna Jéssica Schmidt, do Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas, do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas, do Centro de Ciências Sociais e Humanas, da Universidade Federal de Santa Maria. A pesquisa, sob orientação da Professora Dra. Sheila Kocourek, objetiva estudar o assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho na UFSM, no campus Santa Maria-RS.

Indicamos a leitura das instruções e dos conceitos listados para facilitar e orientar o preenchimento do questionário.
Agradecemos a sua participação!

Instruções:

A primeira etapa é composta por 30 frases. Para cada uma delas, você deve assinalar um número, que pode ser 1 a 5, de acordo com sua concordância com a frase, sendo que:

- 1 : Discordo totalmente
- 2 : Discordo
- 3 : Não concordo e nem discordo
- 4 : Concordo
- 5 : Concordo totalmente

Na segunda etapa, há duas questões relacionadas à sua experiência ou opinião.

A terceira etapa é composta por duas questões referentes ao seu perfil. Nestas questões, você deve assinalar uma resposta dentre as alternativas disponíveis.

A última questão do questionário é aberta e não é obrigatória e deve ser preenchida apenas caso você tenha algum comentário ou sugestão.

(conclusão)

Conceitos utilizados no questionário:

Violência sexual: É a ação que obriga uma pessoa a manter contato sexual, físico ou verbal, ou participar de outras relações sexuais com uso da força, intimidação, coerção, chantagem, suborno, manipulação, ameaça ou qualquer outro mecanismo que anule o limite da vontade pessoal. [Taquette, Stella R. (Org.) Mulher adolescente/jovem em situação de violência. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2007]

Violação: Constranger ou obrigar outra pessoa a ter relações sexuais contra a vontade desta outra pessoa; estupro.

Assédio sexual: Consiste em "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função" (Código Penal Brasileiro, Artigo 216-A). Porém o assédio sexual não é, necessariamente, realizado por um superior hierárquico. Há diversas formas de assédio sexual, dentre elas: convites reiterados para sair, pressões sexuais sutis ou grosseiras, telefonemas obscenos, comentários inoportunos de natureza sexual, toques, encurralamento dentro de um espaço, apertos, esbarrões propositais, apalpadelas, agarramentos, olhares sugestivos, exibições de fotos e textos pornográficos seguidos de insinuações, passeios frequentes no local de trabalho ou diante do domicílio da vítima, perseguição da pessoa assediada, exibicionismo, entre outros.

Participante

201760254 - JESSICA SCHMIDT

PG em Gestão de Organizações Públicas - Mestrado Profissional

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

- 1) Qual sua formação?
- 2) Qual seu cargo na UFSM?
- 3) Há quanto tempo você é servidora na UFSM?
- 4) Há quanto tempo você ocupa o cargo na gestão?
- 5) Inicialmente, o que vocês entendem pelo termo assédio sexual?
- 6) Vocês percebem que existem casos na UFSM?
- 7) A PROGEP recebe pessoas que passaram por assédio sexual na UFSM ou recebe questionamentos de chefias sobre o assunto?
- 8) O Fórum dos Pró-reitores de Gestão de Pessoas das Universidades aborda essa questão?
- 9) Qual é o encaminhamento ou orientação dados pela PROGEP nos casos de violência sexual contra as servidoras ou os servidores, tanto às vítimas quanto às chefias?
- 10) Vocês acreditam a sociedade em geral e a comunidade acadêmica toleram a violência sexual?