



**Universidade Federal do Sul da Bahia - UFSB  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia - IFBA  
Programa de Pós-Graduação em Ciências e Tecnologias Ambientais -  
PPGCTA**

MICHELE CRISTINA MAIA

**Relações de Gênero nas Ciências Ambientais: Uma Análise sobre  
Situações de Assédio em Embarcações**

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Catarina da Rocha Marcolin

Coorientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Gabriela Lamego

PORTO SEGURO - BA

2022

MICHELE CRISTINA MAIA

**Relações de Gênero nas Ciências Ambientais: Uma Análise  
sobre Situações de Assédio em Embarcações**

Dissertação apresentada à Universidade Federal do Sul da Bahia e Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia, como parte das exigências do Programa de Pós-graduação em Ciências e Tecnologias Ambientais para obtenção do Título de Mestre em Ciências e Tecnologias Ambientais.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Catarina da Rocha Marcolin

Coorientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Gabriela Lamego

PORTO SEGURO - BA

2022

**Catálogo na Publicação (CIP)**  
**Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB)**  
**Sistema de Bibliotecas (SIBI)**

M217r Maia, Michele Cristina, 1984 -  
Relações de gênero nas ciências ambientais: uma análise sobre situações de assédio em embarcações. / Michele Cristina Maia. – Porto Seguro, 2022.  
108 f.

Orientadora: Catarina da Rocha Marcolin  
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Sul da Bahia. Programa de Pós-Graduação em Ciências e Tecnologias Ambientais. Campus Sosígenes Costa.

1. Ciências Ambientais. 2. Ciências do Mar. 3. Gênero. 4. Assédio Moral. 5. Assédio Sexual. I. Marcolin, Catarina da Rocha. II. Título.

CDD – 331.133

**RELAÇÕES DE GÊNERO NAS CIÊNCIAS AMBIENTAIS: UMA ANÁLISE SOBRE  
SITUAÇÕES DE ASSÉDIO EM EMBARCAÇÕES**

**Comissão Julgadora**

**Dr.<sup>a</sup> Ana Paula Antunes Martins  
UnB**

**Dr.<sup>a</sup> Carla Isobel Elliff  
USP**

**Dr.<sup>a</sup> Jana Menegassi Del Favero  
UFRJ**

Aprovada em: 23/02/2022

Local da Defesa: Link da video chamada: <https://meet.google.com/joy-nvna-shq>

Ou disque: (US) +1 708-607-2171 PIN: 917 521 273#

Dedico este trabalho a todas as mulheres que lutam por seus direitos, sonhos e mais respeito e principalmente à minha orientadora Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Catarina Marcolin, a qual acreditou na minha capacidade e no meu sonho. Essa dissertação é um exemplo de que um objetivo pode ser concretizado quando temos apoio e esforçamos para alcançá-lo.

## AGRADECIMENTOS

À Deus pela minha vida, por me abençoar com muita saúde, sabedoria e discernimento em um período de muitos estudos, mudanças e pandemia do COVID-19.

À minha abençoada família: Mãe-Elza Maia; Pai-José Maia; Irmãs-Miriam e Jaqueline e meus sobrinhos-Clara de Assis e Francisco José, que sempre me apoiam nas minhas escolhas e na minha interdisciplinaridade, e têm paciência comigo quando estou cansada e estressada. Agradeço a eles as orações e as intercessões divinas para que a energia positiva fluísse até mim e meus objetivos e sonhos fossem alcançados.

Ao meu amor César que sempre me fortalece com belas palavras positivas e motivacionais de que tudo dará certo.

A todos aqueles que conheci e convivi no mestrado, em especial aos professores e aos colegas das atividades em equipes, não foi fácil (aulas online, provas online, orientações online).

Agradeço a Capes pela bolsa em 2021.

Gratidão a equipe do Bate Papo com Netuno, a qual foi fundamental para a divulgação da minha pesquisa e da realização das lives.

Agradeço a cada pessoa que respondeu o formulário da minha pesquisa e também aquelas pessoas que contribuíram na divulgação da pesquisa e realização das lives.

Às professoras das bancas de qualificação e defesa, pelas considerações e por possibilitarem a melhoria da produção textual.

Ao Programa de Pós-Graduação em Ciências e Tecnologias Ambientais, gratidão a toda equipe docente e de servidores da UFSB e do IFBA. E também aos discentes representantes de turma que sempre com muita atenção e disponibilidade resolviam e articulavam as demandas à coordenação do curso.

Em especial e com muito carinho agradeço à minha orientadora Dr.<sup>a</sup> Catarina da Rocha Marcolin e à minha co-orientadora Dr.<sup>a</sup> Gabriela Lamego, cada uma teve um papel especial e crucial ao me orientar e, conduzir nesse processo de escrita e de apresentação da pesquisa durante as bancas. Foram vários momentos de encontros, de discussão, de ensinamento e de trocas no WhatsApp e no Google Meet para que tudo fluísse da melhor forma, tudo foi essencial, gratidão, 🙏!

*“LOKAH SAMASTAH SUKHINO BHAVANTU-*  
*Que todos no universo sejam felizes.”*  
(Packer, 2009)

## SUMÁRIO

<b>RESUMO GERAL</b>	<b>10</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>11</b>
<b>LISTA DE FIGURAS</b>	<b>12</b>
<b>LISTA DE QUADROS</b>	<b>13</b>
<b>LISTA DE TABELAS</b>	<b>14</b>
<b>INTRODUÇÃO GERAL</b>	<b>15</b>
Gênero, Poder e Interseccionalidade	17
Assédio Moral e Sexual no Trabalho	22
Gênero e assédio no âmbito da ciência	28
Justificativa, Hipóteses e Objetivos	32
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>34</b>
<b>CAPÍTULO 1-ASSÉDIO EM EMBARCAÇÕES: IMPACTOS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS CARREIRAS LIGADAS AO MAR</b>	<b>40</b>
Resumo	40
Abstract	40
Introdução	41
Material e Métodos	43
Resultados	44
Discussão	58
Considerações Finais	63
Referências	65
<b>CAPÍTULO 2- ENFRENTAMENTO E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO EM EMBARCAÇÕES: ORIENTAÇÕES PARA GESTORES/AS QUE ATUAM NAS CIÊNCIAS AMBIENTAIS</b>	<b>68</b>
Apresentação	67
Orientações para o enfrentamento e a prevenção do assédio moral e sexual em embarcações	70
Particularidades do trabalho embarcado	70
O que é assédio moral e sexual?	70
Consequências do assédio em embarcações	72
Mantenha um ambiente de trabalho respeitoso e equilibrado	73
Estratégias de enfrentamento do assédio durante embarques	74
Garanta que as denúncias sejam ouvidas e tratadas com seriedade	76
O que pode ser feito diante do assédio?	77
Como denunciar o assédio?	77
Apêndices	79
Guia online sobre enfrentamento e prevenção do assédio moral e sexual no trabalho embarcado	79
Sugestão de modelo de ficha de avaliação individual após embarques	79
Referências	81

<b>CONCLUSÃO GERAL</b>	<b>84</b>
<b>APÊNDICE A- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO</b>	<b>85</b>
<b>APÊNDICE B-INSTRUMENTO DE PESQUISA: QUESTIONÁRIO</b>	<b>87</b>

Relações de Gênero nas Ciências Ambientais: Uma Análise sobre Situações de Assédio em Embarcações

## RESUMO GERAL

O assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho é um problema social agravado pelas desigualdades de gênero. Este cenário não é diferente nas ciências ambientais, as mulheres, de modo geral, enfrentam várias barreiras tais como: preconceitos, falta de oportunidades/reconhecimento e assédio moral e sexual. Esta dissertação é composta por uma introdução geral e dois capítulos. A introdução geral aborda os seguintes tópicos: gênero, poder e interseccionalidade; Assédio Moral e Sexual no Trabalho; Gênero e assédio no âmbito da Ciências. O primeiro capítulo no formato de artigo intitulado de “Assédio em Embarcações: Impactos da desigualdade de gênero nas carreiras ligadas ao mar” é uma análise das situações de assédio moral e sexual vivenciadas por pessoas que trabalham embarcadas no Brasil, na área de ciências ambientais e do mar, é resultado da pesquisa aprovada pelo CEP/UFSB (CAAE: 39142320.90000.8467-Número do parecer: 4.678.449) em 28 de abril de 2021. Um estudo exploratório que utilizou um instrumento de pesquisa semi-estruturado com um total de 33 questões (fechadas e abertas). O formulário online foi divulgado e disponibilizado durante o período de 12 de maio a 07 de agosto de 2021 e obteve um total de 262 participantes. O segundo capítulo “Enfrentamento e Prevenção do Assédio em Embarcações: Orientações para os Gestores/as que atuam nas Ciências Ambientais” foi elaborado com o objetivo de contribuir para a realização de ações de enfrentamento e de prevenção do assédio sexual e moral no âmbito do trabalho de campo embarcado no Brasil, além de disponibilizarmos um guia online que poderá ser utilizada na sensibilização dos trabalhadores, estudantes e/ou pesquisadores que embarcam.

**Palavras-chave:** Ciências ambientais; Ciências do mar; Gênero; Assédio Moral; Assédio Sexual.

## Gender Issues in Environmental Sciences: An Analysis on Harassment Situations On Board

### **ABSTRACT**

Moral and/or sexual harassment in the workplace is a social problem aggravated by gender inequalities. This scenario is not different in environmental sciences, women, in general, face several barriers such as: prejudice, lack of opportunities/recognition and moral and sexual harassment. This dissertation consists of a general introduction and two chapters. The general introduction covers the following topics: gender, power and intersectionality; Moral and Sexual Harassment at Work; Gender and Harassment in the Sciences. The first chapter in the article format entitled “Harassment on Ships: Impacts of gender inequality on careers linked to the sea” is an analysis of the situations of moral and sexual harassment experienced by people who work on board in Brazil, in the area of environmental sciences and of the sea, is the result of research approved by the CEP/UFSB (CAAE: 39142320.90000.8467-Opinion number: 4.678.449) on April 28, 2021. An exploratory study that used a semi-structured research instrument with a total of 33 questions (closed and open). The online form was released and made available during the period from May 12 to August 7 to 2021 and obtained a total of 262 participants. The second chapter “Fighting and Preventing Harassment on Vessels: Guidelines for Managers who work in Environmental Sciences” was prepared with the objective of contributing to the realization of actions to combat sexual and moral harassment within the scope of field work on board. in Brazil, in addition to providing an online guide that can be used to raise awareness among workers, students and/or researchers who embark.

**Keywords:** Environmental sciences; Marine sciences; Gender; Moral Harassment; Sexual harassment.

## **LISTA DE FIGURAS**

### **INTRODUÇÃO GERAL**

Figura 1-A mulher no Código Civil de 1916.....	19
Figura 2-Modos de retroalimentação do capitalismo e do patriarcado.....	20
Figura 3-Diagrama ilustrativo do conceito de interseccionalidade.....	21
Figura 4-O conhecimento público sobre o assédio sexual e os tipos específicos de assédio sexual.....	31

### **CAPÍTULO 1**

Figura 1-Divulgação do formulário da pesquisa.....	43
Figura 2- Assédio em embarcações por gênero.....	46
Figura 3-Sintomas Físicos após vivência de assédio em embarcações por gênero.....	55
Figura 4-Sintomas psicológicos após vivência de assédio em embarcações.....	56
Figura 5-Resumo gráfico dos resultados da pesquisa.....	59

### **CAPÍTULO 2**

Figura 1-Guia online sobre assédio moral e sexual.....	79
--	----

## **LISTA DE QUADROS**

### **INTRODUÇÃO GERAL**

Quadro 1-Formas de assédio no trabalho por grupo/situações.....	22
Quadro 2-Formas de assédio sexual por categorias/situações .....	24
Quadro 3-Consequências do assédio no âmbito individual .....	26
Quadro 4-Consequências do assédio no âmbito organizacional.....	27

## LISTA DE TABELAS

### CAPÍTULO 1

Tabela 1-Características sócio demográficas e pessoais dos participantes de acordo com o gênero.....	45
Tabela 2-Situações de assédio vivenciadas por pessoas em embarcações por gênero e raça/etnia.....	46
Tabela 3-Tipos de assédio e características do agressor relatadas pelas pessoas que sofreram assédio em embarcações .....	48
Tabela 4-Tipos de assédio em embarcações segundo o gênero .....	49
Tabela 5-Descrição das situações de assédio relatadas em relação ao tipo de embarcação, duração do embarque, setor a que pertencia à embarcação, diversidade da equipe, objetivo do embarque e ocupação.....	53
Tabela 6- Sintomas físicos e psicológicos relatados após situações de assédio vivenciadas em embarques.....	56

### CAPÍTULO 2

Tabela 1-Modelo de ficha de avaliação individual após embarque.....	80
---	----

## INTRODUÇÃO GERAL

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho ou de formação profissional é uma prática que fortalece a discriminação no trabalho, a degradação das relações de trabalho e a exclusão social. Além de criar um ambiente intimidativo ou desestabilizador. O assédio moral nas relações de trabalho caracteriza-se por situações humilhantes e constrangedoras, podendo ser repetitivas e/ou prolongadas durante o exercício profissional. Estudos sobre essa temática destacam que a humilhação constitui um risco “invisível”, todavia real, no ambiente de trabalho e que pode comprometer a saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2010).

Um ambiente de trabalho sadio e seguro é um local de trabalho inclusivo e livre de assédio (MPT, 2017). A OIT (Organização Internacional do Trabalho) , reconhece que a violência e o assédio afetam de maneira desproporcional as mulheres e que sua origem está vinculada às desigualdades nas relações de gênero e poder, o que mantém as mulheres em situações de subalternidade em relação aos homens (OIT, 2019).

Um estudo com profissionais da área de gestão, na Finlândia, demonstrou que as mulheres são mais assediadas por seus superiores quando comparadas aos homens (SALIM, 2001). Neste contexto, Maciel *et al.* (2007) também detectaram que mulheres e homossexuais ou bissexuais relataram casos de assédio com maior frequência. A pesquisa sobre assédio sexual realizada com homens e mulheres em Porto Alegre (RS), demonstrou um nítido viés de gênero nas respostas quanto às experiências de assédio. Em maior número, as mulheres declararam um total de 87% de respostas afirmativas, enquanto o número dos homens foi de 50% (Ferner *et al.*, 2015). Ademais, este mesmo estudo detectou que 57% dos entrevistados de ambos os sexos foram assediados por homens. Os homens responderam que reagem mais ao assédio do que as mulheres.

Segundo Wang e Stocker (2010), a crença de que homens e mulheres diferem na sua capacidade vem de uma linha de determinismo biológico e tem sido muito criticada por feministas desde o século XIX. Uma contribuição relevante para o debate foi a IV Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em 1995, com tema central “Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz” em Pequim, que difundiu o conceito de gênero para a agenda internacional. O conceito de gênero construído nesta conferência abandona o aspecto biológico e passa a entender que as relações entre homens e mulheres são resultado de padrões determinados socialmente e culturalmente, sendo assim, passíveis de modificação (ONU MULHERES, 1995).

A pesquisa realizada pelo Instituto Ethos e Ibope, em 2016, sobre o perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil, revela uma sub-representação das mulheres nos cargos de chefia, uma vez que os homens ocupam 68,7% dos cargos de gerência e 61,2% dos cargos de supervisão, apesar das mulheres terem nível de instrução maior do que homens, com um maior número médio de anos de estudos (mulheres: 7,5; homens: 7,0). Esta situação de segregação horizontal fornece “o comburente e o combustível para a combustão de assédio que tem nas mulheres o grande público-alvo, superando os homens tanto em frequência, quanto em gravidade” (BELMONTE, 2013, p. 193).

Talvez o maior contribuinte para o assédio sexual é o ambiente organizacional. E isto coloca as profissões da área de ciências em perigo porque tem, inerentemente, muitos dos considerados perigos organizacionais. Por exemplo, instituições onde o número de homens é superior ao de mulheres; onde existe uma ausência de sanções organizacionais, o que significa que as queixas não são levadas a sério; onde a liderança fornece um modelo de comportamento inapropriado; e onde existem grandes diferenciais de poder (GRIES, 2019).

Para exemplificar esses ambientes, Chelsea Harvey (2020) em seu texto de divulgação “No 'hot pants': Sexist rules for women on Arctic expedition” (Sem ‘calças sensuais’: regras sexistas para mulheres na expedição ao Ártico) relata eventos a bordo do navio Akademik Fedorov, demonstrando que a pesquisa polar ainda sofre com a falta de diversidade de gênero e problemas como sexismo e assédio sexual e que esses ambientes de trabalho ainda são hostis para as mulheres.

Considerando que o Brasil é signatário da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, que aconteceu em Nova York, em 31 de março de 1981, e considerando também o Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, o qual garante a adoção de todas as medidas necessárias para eliminar a discriminação contra a mulher no local do emprego a fim de assegurar condições de igualdade entre homens e mulheres, é essencial a realização de estudos que abordem a temática do assédio no ambiente de trabalho e de formação profissional.

Conforme afirma Gries (2019), precisamos produzir dados sobre situações de assédio, para promover a sensibilidade do coletivo. Assim, navegaremos de “Eu, também” para “Nós, não!”, uma vez que não temos como saber quantas pessoas desistiram de participar de um embarque por conta de histórias que ouviram de suas colegas ou abandonaram a carreira por causa de situações de assédio vividas. Todos esses potenciais estão sendo perdidos, desperdiçados. E muito mais do que potenciais profissionais, antes disso, todas as pessoas merecem ser tratadas com igualdade, respeito, dignidade e humanidade independente de sua

identidade de gênero, orientação sexual, etnia, cor e classe. É necessário prevenir e combater situações de assédio no intuito de promover um ambiente salutar de trabalho.

### **Gênero, Poder e Interseccionalidade**

“Gênero” é uma palavra derivada do latim que significa “espécie” ou “classe”. Esse termo de modo mais geral serve para distinguir categorias. No entanto, foi o psicanalista Robert Stoller o pioneiro a ressignificar este termo da gramática (SICA e RAMOS, 2020).

Piscitelli (2009) apresenta um panorama sobre a história do conceito de gênero, abordando que o mesmo foi elaborado e sendo modificado em momentos específicos da história das teorias sociais sobre a “diferença sexual”. Inicialmente, o termo gênero foi empregado em 1963, em um Congresso Psicanalítico Internacional em Estocolmo pelo psicanalista estadunidense Robert Stoller, que usou o termo identidade de gênero para diferenciar entre natureza (sexo) e cultura (gênero). Desse modo, a palavra gênero está interligada à cultura e varia de acordo com o momento histórico, o lugar e a classe social do indivíduo. Na década de 1970, surgiram novas formulações da expressão gênero baseadas no pensamento feminista tendo como base a diferença produzida na cultura e também na preocupação com a desigualdade vivida pelas mulheres.

Araújo (2011, p. 64) menciona as posturas naturalista e construtivista na relação entre sexo e gênero: “A postura naturalista consiste na crença de que os papéis e as identidades de gênero são determinados biologicamente”; e a “postura construtivista consiste na crença de que os papéis e a identidade de gênero são construções culturais criadas com total liberdade, sem qualquer condicionamento biológico”. Sica e Ramos (2020), afirmam que o conceito construtivista de gênero foi utilizado pelas feministas no intuito de questionar a naturalização dos papéis de gênero nas relações sociais. Nesse sentido, é no campo social que se reproduzem as relações de desigualdade de gênero, conforme ressalta Louro (1997, p.22) “as justificativas para as desigualdades precisariam ser buscadas não nas diferenças biológicas [...], mas sim nos arranjos sociais, na história, nas condições de acesso aos recursos da sociedade e nas formas de representação”.

Joan Scott apresenta a Teoria das Relações de Gênero destacando a existência das relações de poder entre homens e mulheres, mencionando que “o termo "gênero" torna-se uma forma de indicar "construções culturais" - a criação inteiramente social de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres” (SCOTT, 1995,p.75). Portanto, como especifica

Araújo (2011, p.61) “se algo resulta ser masculino ou feminino é porque houve, previamente, uma atribuição coletiva de significado nesse sentido”. Nesse sentido, é que a filósofa Simone de Beauvoir em sua obra “O Segundo Sexo” argumenta que não há características essenciais para a mulher, pois o que existe é um processo de socialização/construção social. “Entre meninas e meninos, o corpo é, primeiramente, a irradiação de uma subjetividade, o instrumento que efetua a compreensão do mundo: é através dos olhos, das mãos e não das partes sexuais que apreendem o universo” (BEAUVOIR, 1980, p. 9).

Como aponta Saffioti (1987) a atribuição da responsabilidade da casa e dos filhos ainda é atribuída ao sexo feminino. Nessa linha, Santos (2016, p. 805), em um trabalho sobre ser mulher, cientista e nordestina no Brasil, destaca que “sem exceção, as cientistas entrevistadas percebem que, de fato, as mulheres tendem a ter menos tempo para as ciências. Elas continuam tendo que dar conta dos papéis de esposa, mãe e responsável pelo lar.”

Piscitelli (2009) afirma que no Brasil há lugares desiguais para homens e mulheres e isso está enraizado na cultura, por isso um número significativo de brasileiras são vítimas da discriminação e da violência. Alguns autores (LIMA, 2013; CLANCY *et al*, 2014; McGUIRE *et al*, 2012; NATIONAL ACADEMIES OF SCIENCES, ENGINEERING, AND MEDICINE, 2018; THANHEISER, EVA *et al.*, 2021) que tomam como objeto de suas análises a presença das mulheres nos espaços das ciências. Tavares, Braga e Lima (2015) acrescentam ainda que a presença das mulheres não se dá da mesma forma quando incluímos nas análises os diferenciais de segundo raça e cor, por exemplo, em relação ao total de bolsa de estudo no Brasil na área de ciências e tecnologia a participação de mulheres brancas (59%) é muito maior do que a de mulheres negras (26,8%).

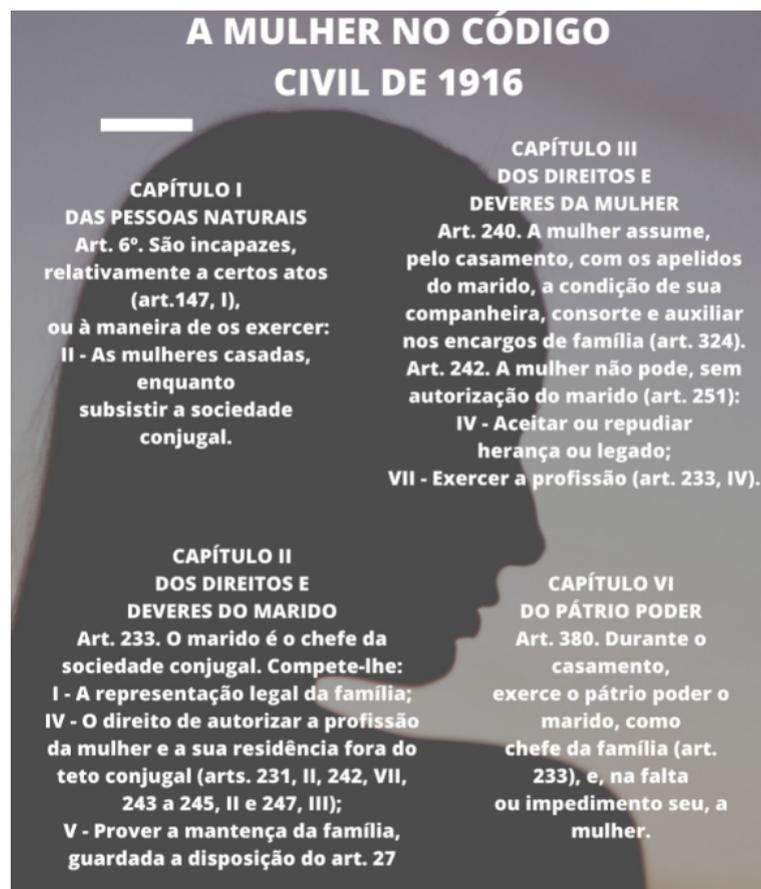
Para entendermos as relações de gênero é necessário entendermos a noção de patriarcado, uma vez que esse sistema tenta justificar a superioridade masculina. Segundo Piscitelli (2009, p. 132): “Patriarcado é um sistema social no qual a diferença sexual serve como base da opressão e da subordinação da mulher pelo homem.[...] O poder patriarcal diz respeito à capacidade masculina de controlar o corpo da mulher, para fins reprodutivos ou sexuais”. Isto posto, Birolo (2018) elucida que o patriarcado é um complexo heterogêneo, contudo estruturado, de padrões, que é ativado de forma concreta nas instituições e nas relações cotidianas e que implica em desvantagens para as mulheres.

O exercício do poder e da superioridade dos homens é um problema estrutural, ou seja, a combinação de estruturas como o patriarcado, o racismo e o capitalismo (sociedade em classes) produzem e alimentam o fenômeno da violência, pois o poder é exercido a partir da dominação sobre as mulheres. Assim, podemos identificar como um viés de gênero se

encontra presente em profissões de maior prestígio e postos de poder que são ocupados majoritariamente por homens. A submissão da mulher ao homem já foi legalmente determinada no Brasil, no Código Civil de 1916 - o chefe da família é o homem - conforme Figura 1 e somente em 2002, meros 20 anos atrás, esse código foi totalmente revogado. O patriarcado, portanto, transforma a diferença biológica entre homens e mulheres em uma diferença social e política (CARNEIRO, 2020). Nesse debate, Saffioti (1987, p. 11) afirma:

é de extrema importância compreender como a naturalização dos processos socioculturais de discriminação contra a mulher e outras categorias sociais constitui o caminho mais fácil e curto para legitimar a "superioridade" dos homens, assim como a dos brancos, a dos heterossexuais, a dos ricos.

Segundo a autora bell hooks (2004), o sistema patriarcal tem a capacidade de moldar os valores da cultura e leva a uma socialização diferente entre as pessoas. O conhecimento desses valores muitas vezes é aprendido e reproduzido nas famílias, onde pode se observar muitas vezes, as assimetrias de poder entre o pai e a mãe.

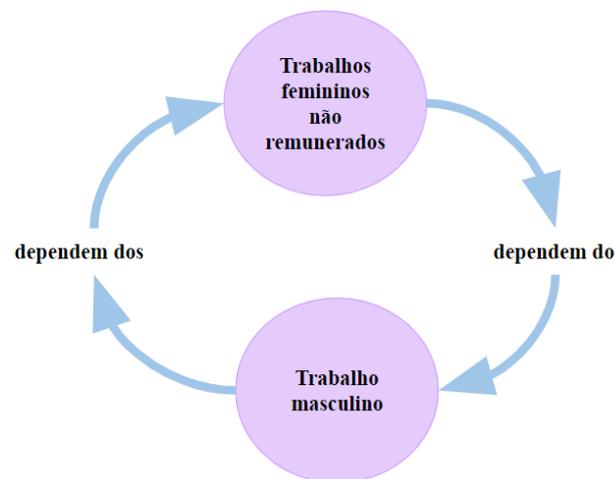


**Figura 1-** A mulher no Código Civil de 1916

Fonte do Texto: Brasil, 1916.

Scott (1989, p. 21) afirma que gênero é um “elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos e também um modo primordial de dar significado às relações de poder”. Logo, a divisão sexual do trabalho, explica os estereótipos de gêneros presentes no dia a dia do trabalho e da educação. De acordo com Sica e Ramos (2020), na divisão sexual do trabalho, cabe às mulheres o trabalho doméstico não remunerado e aos homens as ocupações no âmbito público, com isso surgem as situações de vulnerabilidade das mulheres, pois há nesse sistema a realimentação do capitalismo e do patriarcado, conforme a Figura 2 abaixo. Nesse contexto, as mulheres ficam vulneráveis porque elas passam a depender financeiramente de outra pessoa quando elas somente ocupam trabalhos domésticos não remunerados. Nessa perspectiva, Higa (2016, p. 15) afirma:

o sucinto esboço da justaposição das mulheres no mercado de trabalho demonstra que elas não foram e talvez ainda não sejam totalmente bem-vindas no ambiente laboral, pois a independência econômica alcançada pelo exercício de atividade produtiva desmonta o estado de sujeição aos homens e faz com que elas invadam um setor outrora exclusivo e compitam por posições de maior destaque.



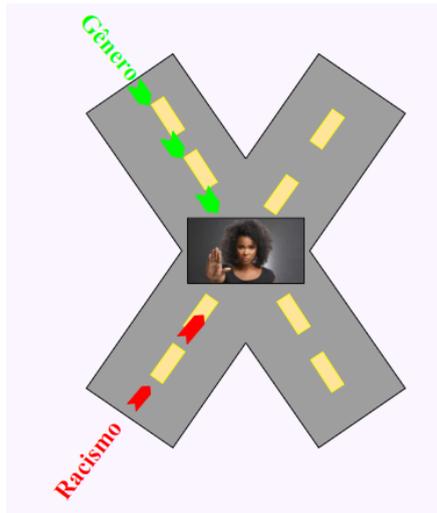
**Figura 2-**Modos de retroalimentação do capitalismo e do patriarcado

Fonte: Adaptado de Sica e Ramos, 2020.

A partir desta reflexão é importante considerar a ideia de interseccionalidade. O termo interseccionalidade foi utilizado pela primeira vez pela jurista afro-americana Kimberly Crenshaw, em 1989, quando publicou o artigo “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”. Desde então, a interseccionalidade representa a discussão em torno das relações entre raça e gênero, principalmente, como condições estruturais (racismo, sexismo e

violência) que afetam de forma diferente as mulheres negras (AKOTIRENE, 2018; HIRATA, 2014).

Para entender melhor o que é interseccionalidade, Bilge (2009) menciona que a interseccionalidade é uma teoria transdisciplinar de enfoque integral que almeja descrever sobre as desigualdades sociais e a complexidade das identidades. Isso porque apreende além do reconhecimento dos sistemas de opressão nas categorias de sexo/gênero, classe, raça, idade, deficiência, etnicidade e orientação sexual, a produção e a reprodução das desigualdades na sociedade. Crenshaw (2004) ilustra a interseccionalidade desenhando a interseção entre direções que se cruzam e sinaliza as direções como eixos de discriminação, conforme a Figura 3.



**Figura 3-** Diagrama ilustrativo do conceito de interseccionalidade.

Fonte: Adaptado de Crenshaw, 2004

De acordo com Collins e Bilge (2021), a partir da interseccionalidade como uma ferramenta analítica, as categorias: raça, classe, gênero, nacionalidade, faixa etária e etnia, se relacionam, e por meio da inter-relação destas categorias, é possível compreender a interposição das opressões.

Kimberley Crenshaw na sua obra "Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color" divide a interseccionalidade em três categorias: a interseccionalidade estrutural, a interseccionalidade política e a interseccionalidade representacional. A primeira refere-se a posição das mulheres não-brancas na intersecção da raça e do gênero e as consequências sobre a experiência da violência doméstica e do estupro.

A segunda, faz uma análise das políticas feministas e as políticas antirracistas e como isso ajudou a marginalizar a questão da violência em relação às mulheres não brancas; a terceira se refere à construção cultural de mulheres não-brancas (CRENSHAW, 1990).

Angela Davis, na sua obra “Mulheres, raça e classe” (2016, p.174) cita que “ uma das características históricas marcantes do racismo sempre foi a concepção de que os homens brancos - especialmente aqueles com poder econômico - possuíam um direito incontestável de acesso ao corpo das mulheres negras”. Desta forma, não podemos excluir o debate do racismo na discussão de gênero, poder e assédio, uma vez que mulheres de diferentes raças e etnias estão sujeitas à diferentes estruturas na sociedade atual.

### **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**

O assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos e atitudes) como por exemplo, a exposição de trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função laboral, de forma intencional; que pode afetar a dignidade e a integridade psíquica e física do indivíduo, ameaçando seu emprego e/ou degradando o ambiente de trabalho (MPT, 2017; OIT, 2019).

A Organização Internacional do Trabalho define como assédio sexual no trabalho ações como insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características: ser condição clara para dar ou manter o emprego; influenciar nas promoções da carreira do(a) assediado(a); prejudicar o rendimento profissional; humilhar; insultar ou intimidar a vítima (OIT, 2019).

O assédio pode se manifestar sob diversas formas. Hirigoyen (2006) apresenta os quatro grupos que representam as situações as quais ocorrem com maior frequência: degradação proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual (Quadro 1).

**Quadro 1-** Formas de assédio no trabalho por grupo/situações.

<b>GRUPO</b>	<b>SITUAÇÃO</b>
DEGRADAÇÃO PROPOSITAL DAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Retirar da vítima a sua autonomia;</li> <li>→ Não transmitir informações úteis para a realização de tarefas;</li> <li>→ Contestar sistematicamente as decisões da vítima;</li> <li>→ Criticar seu trabalho de forma injusta ou demasiada;</li> <li>→ Privar a vítima de acessar seus instrumentos de</li> </ul>

<p>CONDIÇÕES DE TRABALHO</p>	<p>trabalho: telefone, fax, computador etc.;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Retirar o trabalho que normalmente lhe compete e dar permanentemente novas tarefas;</li> <li>→ Atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências;</li> <li>→ Pressionar a vítima para que esta não exija seus direitos;</li> <li>→ Agir de modo a impedir ou dificultar que a vítima obtenha promoção;</li> <li>→ Causar danos em seu local de trabalho;</li> <li>→ Desconsiderar recomendações médicas;</li> <li>→ Induzir a vítima ao erro.</li> </ul>
<p>ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Interromper a vítima com frequência;</li> <li>→ Não conversar com a vítima, tanto os superiores hierárquicos quanto os colegas;</li> <li>→ Comunicar-se unicamente por escrito;</li> <li>→ Recusar contato, inclusive visual;</li> <li>→ Isolar a vítima do restante do grupo;</li> <li>→ Ignorar sua presença, e dirigir-se apenas aos outros;</li> <li>→ Proibir que colegas falem com a vítima e vice-versa;</li> <li>→ Recusa da direção em falar sobre o que está ocorrendo.</li> </ul>
<p>ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Fazer insinuações desdenhosas;</li> <li>→ Fazer gestos de desprezo para a vítima (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas etc.);</li> <li>→ Desacreditar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados;</li> <li>→ Espalhar rumores a respeito da honra e da boa fama da vítima;</li> <li>→ Atribuir problemas de ordem psicológica;</li> <li>→ Criticar ou brincar sobre deficiências físicas ou de seu aspecto físico;</li> <li>→ Criticar sua vida particular;</li> <li>→ Zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas;</li> <li>→ Atribuir tarefas humilhantes.</li> </ul>
<p>VIOLÊNCIA VERBAL, FÍSICA OU SEXUAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ameaçar a vítima de violência física;</li> <li>→ Agredir fisicamente;</li> <li>→ Comunicar aos gritos;</li> <li>→ Invadir sua intimidade, por meio da escuta de ligações telefônicas, leitura de correspondências, e-mails, comunicações internas etc.;</li> <li>→ Seguir e espionar a vítima;</li> <li>→ Danificar bens pessoais da vítima;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Assediar ou agredir sexualmente a vítima por meio de gestos ou propostas;</li> <li>→ Desconsiderar os problemas de saúde da vítima</li> </ul>
--	--

Fonte: Adaptado de Hirigoyen (2006)

O assédio sexual no ambiente de trabalho tem raízes nas relações de poder entre os homens e as mulheres, pois “o momento em que a mulher se inseriu no mercado trabalho e passou a ladear com o homem por longas jornadas, as primeiras condutas de hostilidade, de reação masculina e de imposição da superioridade do homem sobre a mulher no espaço de trabalho foram travadas por meio do assédio sexual” (MPT, 2017, p.5).

Tais expressões de violências têm o intuito de intimidar as mulheres em seus ambientes laborais marcados pela cultura patriarcal. Entretanto, esse constrangimento ilegal, a partir da Lei nº 10.224/2001, passou a ser considerado um crime com pena de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor segundo o art. 146 do Código Penal (MPT, 2017). É preciso se atentar para todas as formas de assédio sexual, sendo elas: assédio de gênero (tratamento rude e sexismo), coerção sexual (quando um tratamento profissional é baseado em atividade sexual) e toques e/ou falas sexuais indesejadas (NATIONAL ACADEMIES OF SCIENCES, ENGINEERING, AND MEDICINE, 2018).

De acordo com Torres *et al.* (2016), em Portugal, as formas mais prevalentes de assédio sexual, tanto para mulheres quanto para homens, no local de trabalho são aquelas da categoria da atenção sexual não desejada (olhares insinuantes que fazem a pessoa se sentir ofendida; perguntas intrusivas e ofensivas da vida privada; propostas indesejadas de caráter sexual pela rede social; convites para encontros indesejados; propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual) No quadro 2, apresentamos as formas que o assédio sexual pode se apresentar no ambiente de trabalho.

**Quadro 2-** Formas de assédio sexual no ambiente de trabalho por categorias/situações

CATEGORIA	SITUAÇÃO
INSINUAÇÕES SEXUAIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual;</li> <li>→ Piadas ou comentários sobre o corpo.</li> </ul>
ATENÇÃO SEXUAL NÃO DESEJADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Olhares insinuantes que fazem a pessoa SE sentir ofendida;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Perguntas intrusivas e ofensivas da vida privada;</li> <li>→ Propostas indesejadas de caráter sexual pela rede social;</li> <li>→ Convites para encontros indesejados;</li> <li>→ Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.</li> </ul>
CONTATO FÍSICO NÃO DESEJADO	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Contato físico não desejado: tocar, mexer, agarrar, apalpar o corpo, beijar ou tentar beijar;</li> <li>→ Agressão ou tentativa de agressão sexual.</li> </ul>
ALICIAMENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Pedidos de favores sexuais associados a promessas de melhoria das condições de trabalho.</li> </ul>

Fonte: Adaptado de Torres *et al.* (2016)

A pesquisa “Percepções sobre violência e assédio contra as mulheres no trabalho” de 2020 do Instituto Patrícia Galvão e do Instituto Locomotiva realizou 1.500 entrevistas online com brasileiros. Esta investigação revelou que as brasileiras são as principais vítimas de constrangimento, violência, e assédio no ambiente de trabalho. É interessante observar que 36% das trabalhadoras entrevistadas relataram ter sofrido preconceito ou abuso pelo fato de serem mulheres. No entanto, quando apresentadas a diversos exemplos de episódios de assédio/ constrangimento, 76% delas reconheceram ter vivenciado uma ou mais situações de violência e assédio no trabalho. Além disso, apenas 16% das vítimas mencionaram não ter se importado com o incidente, mas a maioria ressaltou que sentiram: tristeza, raiva, ofensa e/ou humilhação (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2020).

O assédio pode ocasionar várias consequências para a vítima sendo elas de âmbito individual, organizacional e social. Na pesquisa de Nunes e Tolfo (2012) sobre assédio moral no trabalho, com enfoque nos servidores de uma universidade, os entrevistados apresentaram com maior frequência o estresse e a desmotivação/ desmotivação para o trabalho, como consequências psíquicas do assédio por gênero. Hirigoyen (2006), reafirma esses depoimentos quando menciona que a situação de assédio moral pode provocar várias consequências na pessoa, como por exemplo estresse, distúrbios de sono e digestivos, dores, nervosismo, além de um sentimento de impotência.

Chan *et al.* (2008) analisaram os resultados de 49 estudos primários (amostra total de 89.382 pessoas) e confirmam que as experiências de assédio sexual estão negativamente

associadas a resultados relacionados ao trabalho e condições de saúde física e psicológica. Nesse contexto, diferentes autores (HOEL, SPARKS E COOPER,2001; KEASHLY E JAGATIC, 2003, BARRETO, 2006, BRASIL, 2010 E NUNES E TOLFO,2012) descrevem os efeitos do assédio na saúde física e psíquica do indivíduo. No Quadro 3, apresentamos uma síntese das consequências do assédio no âmbito individual.

**Quadro 3-** Consequências do assédio no âmbito individual

**Sintoma/ Efeito na Saúde Física:**

- Aumento do consumo de álcool e/ou tabaco;
- Aumento da pressão arterial;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Dores no corpo;
- Diminuição da energia vital;
- Enjoo;
- Falta de ar;
- Falta de apetite;
- Insônia;
- Ideias de suicídio;
- Palpitações, Tremores;
- Tensões Musculares.

**Sintoma/ Efeito na Saúde Psíquica**

- Baixa auto-estima;
- Desmotivação com o trabalho;
- Depressão;
- Dificuldade de se concentrar;
- Insegurança;
- Inutilidade;
- Medo do agressor;
- Motivação afetada;
- Raiva;
- Sensação de impotência;
- Transtornos de estresse pós- traumático;
- Tristeza;

- Vontade de chorar;
- Vontade de ficar sozinho;
- Vontade de vingar-se.

Fonte: Barreto (2006), Brasil (2010), Hoel, Sparks e Cooper (2001), Keashly e Jagatic (2003), Nunes e Tolfo (2012) e Vartia (2003).

Nessa temática, mas com um olhar mais específico em trabalhadores no início da carreira, Houle *et al.* (2011) evidenciaram que o assédio sexual nesse momento da vida profissional pode ocasionar sintomas depressivos no pós incidente, mas também se refletir na velhice. O assédio também pode gerar também consequências para a organização/empresa tais como: absenteísmo, licenças médicas, aumento de erros e acidentes, aposentadoria prematura, demissões, ambiente desconfortável para o trabalho e baixa produtividade (Quadro 4). Podemos também citar consequências no âmbito social como por exemplo, perda de talentos, desemprego por um período longo, dependência de auxílio-doença e perda prematura e não planejada de produtividade (HOEL, SPARKS e COOPER,2001; KEASHLY e JAGATIC, 2003; EINARSEN, et al, 2005; BRASIL,2010; NUNES e TOLFO, 2013).

#### **Quadro 4- Consequências do assédio no âmbito organizacional**

<b>Consequências do assédio para as instituições</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Redução da produtividade individual;</li> <li>→ Redução da produtividade em grupo;</li> <li>→ Redução de motivação, satisfação e criatividade;</li> <li>→ Perda de profissional qualificado;</li> <li>→ Custos de reposição de pessoal;</li> <li>→ Transferências repetidas;</li> <li>→ Absenteísmo;</li> <li>→ Necessidade de treinamento de novos funcionários;</li> <li>→ Deterioração do clima interpessoal;</li> <li>→ Diminuição da qualidade dos produtos/ processos;</li> <li>→ Aumento da rotatividade da equipe;</li> <li>→ Danos à imagem da instituição;</li> <li>→ Diminuição da competitividade.</li> </ul>

Fonte: Cassito et al, 2003; Hoel, Sparks e Cooper,2001.

## **Gênero e assédio no âmbito da ciência**

Segundo Lima (2013), para as profissionais e as pesquisadoras na área da ciência há um labirinto de cristal que representa o baixo número de mulheres em algumas áreas ou em cargos de chefias, além do forte sexismo na construção do conhecimento científico. Barbercheck (2001) citado por Teixeira e Costa (2008), enfatiza esse pensamento do labirinto de cristal por meio de dois modelos - do déficit e da diferença - para explicar o motivo das mulheres estarem em menor número na área científica e terem menos sucesso na carreira no âmbito das ciências em relação aos homens. O modelo do déficit está interligado a barreiras estruturais, tais como: sociais, legais e políticas que fazem ou fizeram parte do sistema social da ciência. Desse modo, as mulheres, mesmo tendo metas e objetivos equivalentes aos homens, se distanciam do alcance dos objetivos por causa dessas barreiras. E o modelo da diferença baseia-se na concepção de que existem diferenças entre os objetivos de mulheres e homens, uma vez que os obstáculos de exercer a ciência estão no gênero, pois a ciência é formada por uma equipe majoritariamente masculina, que exclui a presença da mulher nesse campo científico.

Lima, Santana Braga e Tavares (2015) mencionam que existe uma exclusão vertical da participação negra, em destaque de mulheres, na área de ciências e tecnologia, e isto está interligado ao pertencimento racial, por isso se tem um menor número de negras e negros quanto mais avança a carreira científica. E, a carreira destas mulheres negras nas ciências, na maioria das vezes, é marcada por racismo e sexismo (THANHEISER, Eva *et al.* 2021).

Diante deste cenário, Lima (2013) ressalta a importância de visibilizar as contribuições das mulheres na produção do conhecimento e de divulgar as histórias das mulheres nas ciências. Isso porque é a partir da história de vida das mulheres cientistas/pesquisadoras que podemos ter exemplos de carreiras femininas na área da ciências, demonstrando a realidade dessas mulheres e traçando na práxis um futuro diferente, sendo este mais igualitário e harmonioso, principalmente, no ambiente de trabalho. Nessa linha, Santos (2016, p. 804) afirma:

Os saberes ditos "exatos" representam, para os estudos de gênero e ciências, um lugar relevante para tentar compreender quais as especificidades das discriminações que permeiam o processo de construção e consolidação das carreiras científicas de mulheres em campos consolidados como espaços de predominância masculina.

Um dos objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) é o objetivo 5 - "Igualdade de Gênero", que tem como meta: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas"(ONU BRASIL,

2021). Desse modo, reconhecer a situação vivenciada pelas mulheres nos espaços de produção da ciência, é um importante passo para combater algumas barreiras culturais que tornam as mulheres in(visíveis) no âmbito da ciência. Como afirma Buford (2019), apesar dos desafios que as mulheres enfrentam em navios, no trabalho e em casa, elas continuam acreditando no sonho de um dia serem reconhecidas pelo trabalho que realizam. Ademais, Koren (2017) menciona que para os cientistas, as expedições de pesquisa são experiências importantes e construtoras de carreira.

O documentário “Picture a Scientist” narra a história de pesquisadoras na área da ciências que vivenciaram as desigualdades de gênero e, mais especificamente/ou o assédio sexual tanto no processo de formação profissional na academia quanto na carreira profissional. Essas cientistas mencionam que foram tratadas de modo diferente por serem mulheres, em um espaço predominante ocupado por homens. Nesse caso, a violência de gênero é a reprodução da mensagem de que “o espaço da ciência não pertence às mulheres”, todavia a narrativa das histórias de vida delas é um movimento de luta pelo respeito do lugar das mulheres cientistas (THANHEISER, Eva *et al.* 2021).

O iceberg do assédio, que demonstra as diferenças da população em geral de se reconhecer o assédio (Fig. 4), pode ser exemplificado pelas falas das pesquisadoras, no documentário supracitado. Segundo Nancy Hopkins (Bióloga, Ph.D.): “ele colocou suas mãos em meu peito e me perguntou no que estava trabalhando”, a mesma destaca que após o fato “ficou tão perplexa que não sabia o que fazer”. Jane Willenbring (Geóloga, Ph.D)-em um trabalho de campo na Antártica durante o seu mestrado fazia parte de uma equipe com quatro pessoas, sendo ela a única mulher, vivenciou assédio sexual por parte do cientista chefe da expedição, David Marchand. Ela exemplifica a situação vivenciada a partir de frases que ouviu como: “Jane, sua vadia”; “piranha”; “puta”, além de ser atacada fisicamente: “ele jogava pedras em mim quando eu ia ao banheiro”. No entanto, a cientista demorou muitos anos para denunciar o assédio (THANHEISER, Eva *et al.* 2021).

De modo geral, os depoimentos das pesquisadoras evidenciam preconceito, machismo, violência de gênero e assédio sexual. Essa violência acontece geralmente, segundo Salin (2003), porque existe uma diferença de poder relacional; uma desigualdade na ocupação de posições hierárquicas em que a vítima está em posição de submissão em relação ao seu agressor, o que pode favorecer que o assédio aconteça.

No estudo sobre experiências acadêmicas de campo de Clancy *et al.* (2014), a maioria dos entrevistados (72%) relataram que observaram diretamente, ou foram informados, sobre a ocorrência de comentários sexuais em seu local de trabalho em campo. Também encontraram

que mais de 60% de mulheres sofreram assédio em atividades de campo para a realização de pesquisas científicas. Considerando que os programas universitários de ciências requerem trabalho de campo para conclusão da graduação e pós-graduação, essa situação é preocupante e surge como um alerta para a prevenção e combate do assédio nas universidades.

Ademais, o relatório de estudo sobre o consenso do assédio sexual em mulheres das academias nacionais de ciências, engenharia e medicina do Estados Unidos, apontam os seguintes fatores para o aumento da probabilidade de assédio sexual de mulheres que trabalham nas ciências, engenharia e medicina: ambientes de trabalhos dominados por homens, concentração de poder nas pessoas que decidem sobre a distribuição de financiamentos e a direção de pesquisa, falta de liderança capacitada para ações de conduta adequada em casos de assédio no trabalho e falta de políticas de combate ao assédio. Esses dados reforçam a necessidade de se debater sobre a questão do assédio no âmbito das ciências ambientais (NATIONAL ACADEMIES OF SCIENCES, ENGINEERING, AND MEDICINE, 2018).

De acordo com Buford (2019), o assédio sexual em navios pode se apresentar em várias maneiras como: comentários sexistas, convite para a cabine, toque físico sem consentimento, proposta de sexo em troca de promoção ou pagamento, favores de emprego, entre outros. Além disso, Holland e Cortina, (2013) enfatizam que as mulheres que vivenciam assédio na perspectiva de gênero, têm menor probabilidade de enquadrar este tipo de incidente como um tipo de assédio sexual, quando comparadas a mulheres que vivenciam atenção sexual indesejada e coerção sexual.

Isso é reafirmado pela National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, (2018) na Figura 5, a qual faz menção aos estudos de Leskinen, Cortina e Kabat, (2011) e Schultz (1998), que argumentam que tanto a lei quanto o leigo apresentam como entendimentos dominantes de assédio sexual duas formas de assédio sexual: coerção sexual e atenção sexual indesejada, enquanto o assédio na perspectiva de gênero que é bem comum, é minimizado.

No campo de ciências geofísicas e ambientais, o assédio também é comum, principalmente em ambientes com equipes que se deslocam por grandes distâncias. Essa cultura do assédio é prejudicial, uma vez que invade o espaço pessoal da vítima, como afirmam Bell e Koenig (2017, p. 1223):

as consequências para os assediados, intimidados e agredidos são reais. Mulheres e homens afetados pelo assédio lutam para conseguir empregos, garantir estabilidade, obter financiamento para pesquisas, obter a autoria adequada em artigos e receber reconhecimento científico. Os agressores ganham poder e prestígio. As vítimas -

geralmente estudantes e pós-doutorandos com pouco poder - “escolhem” outros caminhos.



**Figura 4-** O conhecimento público sobre o assédio sexual e os tipos específicos de assédio sexual

Fonte: Adaptado de National Academies of Sciences, Engineering and Medicine, 2018.

A linha na diagonal é para separar os exemplos de assédio sexual sob a perspectiva de gênero.

Uma pesquisa nas redes sociais da plataforma de divulgação científica Bate-papo com Netuno, no ano de 2019/2020, sobre situações de assédio em embarques no Brasil, constatou que 78 mulheres (67%) das 117 respondentes foram assediadas durante embarques e 71% conheciam pelo menos um caso de assédio com outras mulheres. Dos casos relatados, em 99% deles o agressor era um homem. O estudo informal evidenciou aproximadamente a mesma proporção de casos de assédio moral (30%) e sexual (31%); 12% das mulheres relataram mais de um tipo de assédio, sendo que duas delas não souberam classificar qual tipo de assédio haviam sofrido. A maioria delas (80%) conversou sobre o incidente com alguma pessoa, no entanto, 82% não denunciou formalmente o fato (MARCOLIN, C. *et al*, 2020).

A partir dos relatos da pesquisa, Marcolin, C. *et al*, (2020) argumentam que a vítima pode não reconhecer que foi assediada ou pode demorar para entender o ocorrido. Contudo, como afirmam Foster e Fullagar (2018), muitos dos assediados relatariam o fato se tivessem segurança de que o agressor seria punido e se essa denúncia não os prejudicasse na carreira

profissional. Nesse viés, Piñeiro e Kitada (2020) afirmam que o silêncio das mulheres diante da vivência de assédio sexual à bordo está interligado a estarem em um espaço confinado e pequeno e que o relato de assédio sexual no trabalho é visto como um causador de problemas, o que pode “destruir a harmonia” entre a tripulação. Podemos dizer então, que o apoio institucional após relatos de assédio é importantíssimo para quebrarmos as barreiras que dificultam as denúncias e reduzir a perda de talentos na ciência e no mercado de trabalho (Wolinetz, *et al.* 2020).

Histórias de assédio em diversas áreas, silenciadas por décadas, recentemente estão sendo divulgadas. A denúncia informal de assédio nas ciências está em destaque desde que as acusações de assédio sexual do produtor de filmes norte-americano Harvey Weinstein foi divulgado nas redes sociais, permitindo assim que mais pessoas participassem do movimento #MeToo. Diante dessa nova realidade, é preciso cada vez mais que ocorram ações como essa, e elas devem ser de nível individual, de equipe, da sociedade profissional e institucional (BELL e KOENING,2017).

No Brasil, o movimento #MeTooBrasil é uma campanha desde de 2020 com base no #MeToo dos Estados Unidos. Essa campanha surgiu quando mulheres em suas redes sociais revelaram sobre abusos ocorridos por Gustavo Beck, produtor de cinema e curador de festivais. Após esse primeiro movimento de denúncia em rede, foi criado um portal digital Me Too Brasil por advogadas e juristas para receber denúncias de mulheres com intuito de dar vozes às mulheres e permitir a denúncia. No site (<https://metoobrasil.org.br/>) é possível também ser encaminhado para um apoio psicológico e jurídico às vítimas (ROCIO, HENRIQUES e ALVES, 2021; FREIRE, 2020). Muitos locais de trabalho e ou instituições de ensino superior ainda não possuem estrutura para receber denúncia de casos de assédio que ocorrem no ambiente de trabalho e/ou pesquisa. Sendo assim, o site do Me Too Brasil pode ser uma ferramenta essencial para acolher com dignidade às vítimas de assédio sexual desses ambientes.

### **Justificativa, Hipóteses e Objetivos**

O presente trabalho justifica-se no âmbito social considerando o assédio moral e/ou sexual em embarcações como um problema sistêmico, que ocasiona na vítima consequências na saúde física e psíquica, além de impactos para a organização ou as instituições e também no desenvolvimento da ciência. No âmbito científico, essa pesquisa é essencial para

possibilitar a discussão do assunto que por décadas foi silenciado, pois existe uma lacuna de informação sobre assédio em embarcações na sociedade brasileira e de protocolos de conduta claros e objetivos de como proceder diante de situações de assédio nesse ambiente. De acordo com Lima e Costa (2016, p.3) “os estudos de gênero, ciências e tecnologias desempenham um papel fundamental para subsidiar a formulação de políticas para promoção da equidade de gênero nas ciências e tecnologias”. Desse modo, o presente estudo sobre relações de gênero no trabalho em embarcações pretende abordar sobre as barreiras, os preconceitos e as violências que as mulheres e os homens vivenciam no seu dia a dia no trabalho no âmbito da ciência.

Analisar as situações de assédio é um importante passo para conferir maior visibilidade a um problema social vivenciado, principalmente por mulheres, em seus espaços de trabalho. O confinamento característico do ambiente de trabalho embarcado pode ser um potencializador de situações de assédio sexual e moral, vivenciados particularmente por profissionais que atuam na área das ciências ambientais. Os constrangimentos vivenciados em situações de embarque podem interferir diretamente na saúde física, emocional e sexual da vítima, além de influenciar no desenvolvimento da carreira laboral, na produtividade e eficiência destes profissionais.

O objetivo geral da pesquisa é realizar uma análise das situações de assédio moral e sexual vivenciadas por pessoas que trabalham embarcadas no Brasil, na área de ciências ambientais.

Pretende-se com esse estudo testar as seguintes hipóteses:

- 1) Mulheres são mais assediadas do que homens quando trabalham embarcadas;
- 2) Os fatores idade, raça e/ou etnia, identidade de gênero e posição hierárquica estão associados a diferentes formas de assédio em pessoas que trabalham embarcadas na área das ciências ambientais produzindo e aumentando as vulnerabilidades em grupos específicos de profissionais.

No capítulo 1, apresentaremos o artigo: “Assédio em Embarcações: Impactos da Desigualdade de Gênero nas carreiras ligadas ao mar”, cujo o objetivo foi analisar as situações de assédio moral e sexual relatadas por pessoas que atuam em embarcações, com ênfase no recorte de gênero, buscando quantificar e caracterizar as desigualdades vivenciadas por mulheres que desempenham atividades relacionadas às ciências ambientais.

No capítulo 2, intitulado “Enfrentamento e Prevenção do Assédio em Embarcações: Orientações para gestores/as que atuam nas ciências ambientais”, apresentamos orientações de prevenção e enfrentamento ao assédio no âmbito das ciências ambientais voltado para os

gestores(as). O capítulo também inclui um guia online para facilitar o treinamento de trabalhadores, pesquisadores e estudantes antes de um embarque e a sugestão de uma ficha para avaliação individual após o embarque, para acompanhamento pelos gestores.

## REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Vamos pensar direito: interseccionalidade e as mulheres negras**. Coleção Feminismos Plurais. Editora Letramento, 2018.

ARAÚJO, José Estevez. Gênero e direito. In: FABIANI Emerson Ribeiro. **Impasses e aporias do Direito Contemporâneo**. São Paulo: Saraiva, 2011.

BARRETO, Margarida. **Violência, Saúde e Trabalho: Uma jornada de humilhações**. 2. reimpr. São Paulo: PUC-SP, 2006.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo 2: a experiência vivida**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BELL, Robin E.; KOENIG, Lora S. Harassment in science is real. *Science* Vol. 358, Issue 6368, pp. 1223, 2017.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2013

BILGE, Sirma. Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogène*, n. 1, p. 70-88, 2009.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, 2010. 44p.

BRASIL. Lei Nº 3.071/1916. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1910-1919/lei-3071-1-janeiro-1916-397989-publicacaooriginal-1-pl.html> Acesso em: 30 março2021.

BUFORD, Angela. **Women in Maritime From Sea to Shore**. California State University Maritime Academy. [2019?]. Disponível em: <  
<https://scholarworks.calstate.edu/downloads/q811kk64h?locale=de>>. Acesso em 29 de julho de 2021.

CARNEIRO, Isabel. **O Processo de Debate e a Construção dos Direitos**. Curso Enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher. Fundação Demócrito Rocha. Universidade Aberta Do Nordeste. Módulo 2, 2020.

CASSITTO, Maria Grazia et al. **Raising awareness of psychological harassment at work.** World Health Organization, 2003.

CRENSHAW, Kimberle. Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. **Stan. L. Rev.**, v. 43, p. 1241, 1990.

CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. **VV. AA. Cruzamento: raça e gênero. Brasília: Unifem**, v. 1, n. 1, p. 7-16, 2004.

CHAN, Darius KS et al. Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. **Psychology of Women Quarterly**, v. 32, n. 4, p. 362-376, 2008.

CLANCY, Kathryn BH et al. Survey of academic field experiences (SAFE): Trainees report harassment and assault. **PloS one**, v. 9, n. 7, 2014.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade.** Boitempo Editorial, 2021.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe.** Boitempo Editorial, 2016.

EINARSEN, et al. Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? In BOWIE, Vaughan; FISCHER, Bonnie S.; COOPER, Cary L. (Eds.). **Workplace Violence: issues, trends, strategies.** Devon: Willian Publishing, 2005. Cap. 12, p. 229-247.

ETHOS E IBOPE. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas** - pesquisa 2016. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/>>. Acesso em 22 jul. 2020.

FENNER, Priscila Dias et al. Pesquisa de Opinião sobre Assédio Sexual Aplicada em Mulheres e Homens de Porto Alegre. Intercom – **Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação**- XXII Prêmio Expocom 2015 – Exposição da Pesquisa Experimental em Comunicação. Disponível em: <<https://portalintercom.org.br/anais/nacional2015/expocom/EX45-0203-1.pdf>>. Acesso em 01 set. 2020.

FREIRE, Mariana. Campanha #MeTooBrasil busca dar visibilidade aos relatos de violência sexual. **Folha de S.Paulo.** São Paulo, 2 set. 2020. Cotidiano. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/09/campanha-metoo-brasil-busca-dar-visibilidade-aos-relatos-de-violencia-sexual.shtml>. Acesso em: 31 de janeiro de 2022.

FOSTER, Pamela J.; FULLAGAR, Clive J. Why don't we report sexual harassment? An application of the theory of planned behavior. **Basic and Applied Social Psychology**, v. 40, n. 3, p. 148-160, 2018.

GRIES, Robbie. 2018 GSA Presidential Address: Navigating “Me, too” in the Geosciences. **GSA Today**, 2019.

HARVEY, Chelsea. No 'hot pants': Sexist rules for women on Arctic expedition. **E&E New**. 08 Set. 2020. Disponível em: < <https://www.eenews.net/stories/1063713099>> Acesso em: 10 set. 2020.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?. **Revista Direito GV**, v. 12, n. 2, p. 484-515, 2016.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, São Paulo, v. 26, n. 1, pág. 61-73, junho de 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HOEL, Helge; SPARKS, Kate; COOPER, Cary L. The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. **Geneva: International Labour Organization**, v. 81, 2001.

HOLLAND, Kathryn J.; CORTINA, Lilia M. When sexism and feminism collide: The sexual harassment of feminist working women. **Psychology of Women Quarterly**, v. 37, n. 2, p. 192-208, 2013.

HOOKS, bell. **Understanding patriarchy**. 2004. Disponível em: <https://imagenoborders.org/pdf/zines/UnderstandingPatriarchy.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2021.

HOULE, J. N., STAFF, J., Mortimer, J. T., UGGEN, C., BLACKSTONE, A. The Impact of Sexual Harassment on Depressive Symptoms during the Early Occupational Career. **Society and Mental Health**, 1(2), 89–105, 2011. <https://doi.org/10.1177/2156869311416827>

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Pesquisa revela: 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho**. Disponível em:< <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>>. Acesso em 06 ago. 2021.

KEASHLY, L.; JAGATIC, K. By any other name: American perspectives on workplace bullying. In: EINARSEN, S. et al. (Eds). **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice**. London: Taylor & Francis, 2003. Cap. 2, p. 31-61.

KOREN M. When Scientists Are Sexually Harassed in the Field. **The Atlantic**. 11 October 2017. Disponível em: <https://www.theatlantic.com/science/archive/2017/10/>

[sexual-harassment-fieldwork-science/542559/](#). Acesso em 14 out. 2020.

LESKINEN, Emily A.; CORTINA, Lilia M.; KABAT, Dana B. Gender harassment: Broadening our understanding of sex-based harassment at work. **Law and human behavior**, v. 35, n. 1, p. 25-39, 2011.

LIMA, Betina Stefanello. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 3, p. 883-903, 2013.

LIMA, Betina Stefanello e COSTA, Maria Conceição da. Gênero, ciências e tecnologias: caminhos percorridos e novos desafios. **Cadernos Pagu [online]**. 2016, n. 48 [Acessado 30 Julho 2021] , e164805. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/18094449201600480005>>.

LIMA, Betina Stefanello; BRAGA, Maria Lúcia de Santana; TAVARES, Isabel. Participação das mulheres nas ciências e tecnologias: entre espaços ocupados e lacunas. **Revista Gênero**, v. 16, n. 1, 2015.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Editora Vozes, 1997.

MACIEL, Regina Heloisa et al . Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre , v. 19, n. 3, p. 117-128, Dec. 2007 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822007000300016&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000300016&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 01 set. 2020.

MARCOLIN, Catarina; LAMEGO, Gabriela; NAMIKI, Cláudia; ELLIFF, Carla; LEONEL, Juliana; DEL FAVERO, Jana; SARAIVA, Raquel. **Situações de assédio em mulheres embarcadas**. 28 maio de 2020. Disponível em: <https://www.batepapocomnetuno.com/post/situa%C3%A7%C3%B5es-de-ass%C3%A9dio-em-mulheres-embarcadas>. Acesso em 23 julho de 2021.

McGUIRE, Krista L. , PRIMACK, Richard B. e LOSOS, Elizabeth C., Dramatic Improvements and Persistent Challenges for Women Ecologists, **BioScience** , Volume 62, Issue 2, February 2012, Pages 189–196, <https://doi.org/10.1525/bio.2012.62.2.12>

MPT. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Sexual no Trabalho Perguntas e Respostas**. Brasília, maio de 2017. Disponível em : <http://www.mpsp.mp.br/>. Acesso em 06 de outubro de 2020.

NATIONAL ACADEMIES OF SCIENCES, ENGINEERING, AND MEDICINE, 2018. Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine. Washington, DC: **The National Academies Press**. doi: <https://doi.org/10.17226/24994>.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 5, n. 3, p. 264-286, 2012.

OIT. Organização Internacional do trabalho. **Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho**. Relatório V (2B). Conferência Internacional do Trabalho 108.<sup>a</sup> Sessão, 2019. Disponível em: <<https://www.ilo.org/>> Acesso em 06 outubro de 2020.

ONU BRASIL. Nações Unidas Brasil. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>>. Acesso em 29 de julho de 2021.

ONU MULHERES. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher - Pequim, 1995**. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/>>. Acesso em 23 jul.2020.

PIÑEIRO, Laura Carballo; KITADA, Momoko, Sexual harassment and women seafarers: The role of laws and policies to ensure occupational safety & health, **Marine Policy**, Volume 117,2020

PISCITELLI, Adriana. Gênero, a história de um conceito. In: ALMEIDA, Heloisa Buarque de; SZWAKO, José Eduardo. **Diferenças, igualdade**. São Paulo: Berlendis & Vertecchia, 2009.

ROCIO, Lais.; HENRIQUES, Rafael.;ALVES, Gabriela. Bastidores da reportagem sobre assédios sexuais que gerou o movimento #MeToo: reflexões sobre o jornalismo com perspectiva de gênero. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde**, 15(2),2021.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SALIN, D. Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparasion of two different strategies for measuring bullying. **The European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 10, n. 4, p. 425 –441, 2001.

SALIN, D. Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivation and precipitating structures and processes in the work environment. *Human relations*, **Sage Publications**, v. 56 (10), 2003, p. 1213-1232.

SANTOS, Vívian Matias dos. Uma "perspectiva parcial" sobre ser mulher, cientista e nordestina no Brasil. **Revista Estudos Feministas [online]**. 2016, v. 24, n. 3 [Acessado 17 agosto 2021], pp. 801-824. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2016v24n3p801>>.

SCHULTZ, Vicki. Reconceptualizing sexual harassment. **The Yale Law Journal**, v. 107, n. 6, p. 1683-1805, 1998.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica**. 1989. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1840746/mod\\_resource/content/0/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1840746/mod_resource/content/0/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf)>, Acesso em: 16 fev. 2021

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, p. 71–99, jul./dez. 1995.

SICA, Ligia Paula Pires Pinto; RAMOS, Luciana de Oliveira. **Introdução aos conceitos de gênero**. Curso Online da Fundação Getúlio Vargas. FGV Direito- SP, 2020.

TEIXEIRA, Ricardo Roberto Plaza; COSTA, Paola Zarrella da. Impressões de estudantes universitários sobre a presença das mulheres na Ciência. **Ensaio Pesquisa em Educação em Ciências (Belo Horizonte) [online]**. 2008, v. 10, n. 2 [Acessado 24 agosto 2021] , pp. 217-234. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1983-21172008100204>>. Epub Jul-Dec 2008.

THANHEISER, Eva; Bulusu, Nirupama; McCormick, Theresa M.; Streig, Ashley; Reddy, Radhika; and Foster, Decatur Mitochondria, **"Picture a Scientist" (2021)**. *At This Moment Webinar Series*. 12. Disponível em: <https://archives.pdx.edu/ds/psu/35361>

TOLFO, Suzana da Rosa et al. Universidade Federal de Santa Catarina. **Assédio moral no trabalho : uma violência a ser enfrentada** / coordenação: Suzana da Rosa Tolfo, Renato Tocheto de Oliveira. - Florianópolis : UFSC, 2013. 23 p.

TORRES, Anália *et al.* **Assédio sexual e moral no local de trabalho**. CIEG- Centro Interdisciplinar de Estudos de Gênero. Universidade de Lisboa, 2016.

VARTIA, Maarit. **Workplace Bullying: A Study on the Work Environment**. Well-Being and Health. Doctoral Dissertation. People and Work Research Reports 56. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2003.

WANG, Hsiu-Yun; STOCKER, Joel Floyd. Women Scientists in Taiwan: An Update. **The Kaohsiung Journal of Medical Sciences**, v. 26, p. S35-S40, 2010.

WOLINETZ, Carrie D.; LAUER, Michael S.; COLLINS, Francis S. Combating sexual harassment. **Science**. 19 jun 2020: Vol. 368, Issue 6497, pp. 1291

## **CAPÍTULO 1-ASSÉDIO EM EMBARCAÇÕES: IMPACTOS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS CARREIRAS LIGADAS AO MAR**

### **Resumo**

O assédio no ambiente de trabalho e na academia gera impactos na saúde física e psíquica da vítima, o que por sua vez, afeta a pessoa agredida, a organização, e também o progresso da ciência. O objetivo desta pesquisa foi analisar as situações de assédio moral e sexual relatadas por pessoas que atuam em embarcações, com ênfase no recorte de gênero, buscando quantificar e caracterizar sobre as desigualdades vivenciadas por mulheres que desempenham atividades relacionadas às ciências ambientais. Este artigo faz parte de um estudo exploratório que utilizou um instrumento semi-estruturado com um total de 33 questões (29 fechadas e 4 abertas). O formulário online do estudo foi divulgado e disponibilizado durante o período de 12 de maio a 07 de agosto de 2021. Obtivemos um total de 260 respostas. Para testar as hipóteses deste estudo, utilizamos o teste Qui-quadrado. Os resultados demonstram uma maior participação das mulheres na pesquisa, as quais também foram as mais vitimadas tanto pelo assédio sexual quanto pelo assédio moral. Em um cenário predominado por uma equipe composta por homens, na maioria dos relatos houve um perfil de agressor - homem e de hierarquia superior. Poucas pessoas relataram que denunciaram o assédio, apesar de 195 delas terem relatado a vivência do assédio em embarcações. Portanto, a pesquisa demonstra que o assédio moral e/ou sexual e o constrangimento são um problema social no âmbito das ciências ambientais e ciências do mar, o qual atinge e prejudica principalmente as mulheres. Desse modo, é necessária a discussão dessa realidade, além da prevenção e do combate ao assédio em embarcações.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Assédio Sexual; Trabalho Marítimo; Gênero.

### **Abstract**

Harassment in the workplace and at the academy generates impacts on the physical and psychological health of the victim, or that, in turn, also affects the person attacked, the organization and the progress of science. The objective of this research was analyzed as situations of moral and sexual harassment by people who work in research, with emphasis on women of gender, seeking and characterizing as inequality experienced by people who carry out activities related to environmental science. This article is part of an exploratory study that used a semi-structured instrument with a total of 33 questions (29 closed and 4 open). The online study form was released and made available during the period from May 12 to August 7, 2021. We obtained a total of 260 responses. To test the hypotheses of this study, we used the chi-square test. The results, a greater participation of women in the survey, were also more victims of both sexual harassment and moral harassment. In a scenario predominant by a team composed of men, in most reports there was a profile of aggressor - male and of a higher hierarchy. Few people reported that they reported the harassment, although 195 of them had experienced violence on boats. Therefore, the research demonstrates that moral and/or sexual harassment and embarrassment are a social problem and within the scope of environmental sciences and marine sciences, which affects and mainly harms women. Thus, it is necessary to discuss this reality, in addition to preventing and combating harassment on vessels.

**Keywords:** Moral Harassment; Sexual Harassment; Maritime Work; Gender.

## Introdução

Situações de assédio no ambiente de trabalho compreendem ações violentas, com diferentes expressões, que afetam a dignidade e a identidade e violam os direitos fundamentais dos indivíduos [1, 2, 3]. Ademais, ‘a violência no trabalho apresenta contornos sutis que nos confundem e nos levam a cogitar sobre a possível multiplicidade de atos individualizados, mal-intencionados e até perversos’ [4]; p. 545).

O espaço de produção de conhecimentos no campo das ciências tem se mostrado um local desigual para mulheres. De acordo com Grogan [5], existem evidências que as mulheres enfrentam uma barreira estrutural de preconceito de gênero nos campos da ciência, tecnologia, engenharia e matemática. A autora destaca que, dentro da comunidade científica, as barreiras e os preconceitos enfrentados pelas mulheres são: i) um menor acesso à autoria de publicações, ii) dificuldades de obter financiamento e de contratação, e iii) menor chance de obter promoções a cargos mais altos. Ademais, cita que dos 115 campos da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM), identificados pelo site de sociologia da ciência do projeto Eigenfactor® (<http://eigenfactor.org>), somente 28 alcançaram, 50% de autoras mulheres, no geral. Isso revela a baixa participação das mulheres na produção de conhecimento em STEM, demonstrando uma desigualdade de gênero neste campo mesmo diante de uma crescente presença das mulheres nos cursos universitários[5].

Hamyton *et al.* [6] e Vila-Concejo *et al.*[7] verificaram que apenas 30% dos 314 membros da comunidade de engenharia e ciência costeira são mulheres, e que são ainda mais sub-representadas em trabalhos de campo e em cargos de lideranças, como por exemplo, sua participação em navios de pesquisa, como organizadoras de conferências e/ou conselhos editoriais de revistas. Adicionalmente, quando mulheres participam de atividades em campo, elas sofrem mais com assédio sexual e violência de gênero [6,7]. A analogia do “labirinto de cristal” se refere a uma barreira invisível relacionada aos costumes e culturas presentes no ambiente de trabalho, os quais diminuem algumas oportunidades de cargos/ atividades para as mulheres [8]. Ademais, há a preferência de homens facilitarem/favorecerem o recrutamento de outros homens, formando um “clubes dos homens”, além da visão de que a mulher terá sua produtividade prejudicada quando ela tiver filhos [6,7].

No estudo realizado por McGuire *et al.* [9], com 549 ecólogos/as de sistemas tropicais, os autores também detectaram que as mulheres estavam em menor número nas atividades de campo quando comparadas aos homens. Entre os fatores responsáveis por essa sub-representação foram elencadas questões de segurança pessoal no campo e maior

necessidade de equilíbrio do tempo gasto para cuidados com família e trabalho, pois trabalhos de campo exigem afastamento dos lares. Além disso, para as mulheres participarem das atividades de campo, de modo geral, precisam terceirizar o cuidado dos filhos a outras pessoas, enquanto os homens costumam deixar os filhos com as suas mães, o que implica em uma barreira financeira também em sua participação. Desse modo, Londa Schiebinger em sua obra “O feminismo mudou a ciências ?” afirma que ‘o campo de jogo da ciência nunca será nivelado enquanto o cuidado com as crianças e a administração doméstica continuarem a ser considerados uma responsabilidade da mulher’ [10]; p.195).

Estar em atividades de campo se reflete numa maior produção de artigos e na maior chance de continuar recebendo recursos para pesquisa, o que perpetua a desigualdade de gênero na produção de conhecimento nas ciências [9]. Neste contexto, de acordo com McGuire *et al.* [9], o número de mulheres que abandonaram suas carreiras é duas vezes maior do que os homens e as razões parecem estar interligadas a uma “perda de interesse” (indagamos se isso pode ter uma correlação com situações de assédio, uma vez que a trajetória das mulheres nas ciências é na maioria das vezes marcada por inúmeras barreiras oriundas das desigualdades de gênero); responsabilidades familiares; e a falta de emprego. O estudo também encontrou que as mulheres entrevistadas recebem uma menor remuneração que os homens mesmo quando se engajam no trabalho de campo.

É possível afirmar que as mulheres ainda enfrentam muitas barreiras profissionais relacionadas às inequidades de gênero e a existência de uma cultura sexista presente no âmbito das ciências. Embora não tenham sido encontrados artigos que analisem as situações de assédio vivenciadas por mulheres e homens no ambiente de embarcações no Brasil, as investigações existentes sobre atividades de campo nas ciências indicam que as mulheres são sub-representadas nestes ambientes e são as que mais sofrem violência de gênero [6;7;11; 12].

Portanto, o artigo objetiva analisar as situações de assédio moral e sexual relatadas por pessoas que trabalham ou trabalharam em embarcações, com ênfase no recorte de gênero, buscando quantificar e caracterizar as desigualdades vivenciadas por mulheres que desempenham atividades relacionadas às ciências ambientais.

## Material e Métodos

Esta é uma pesquisa exploratória realizada com um questionário de 33 questões, 29 fechadas e 4 abertas, com o seguinte conteúdo: o perfil dos participantes; o perfil do agressor; tipos dos assédios; descrição do ambiente onde ocorreu; consequências para a vítima. O instrumento elaborado no formato de formulário online foi divulgado buscando encontrar profissionais da área de ciências ambientais, estudantes e pesquisadores de universidades brasileiras, dos cursos de graduação e de pós-graduação na área de ciências do mar, oceanologia/oceanografia e ciências ambientais.

Para a divulgação da pesquisa, conforme a [Figura 1](#), foram utilizados os endereços de e-mail de coordenadores de cursos de graduação e de pós-graduação no Brasil, solicitando ampla divulgação. O formulário também foi disponibilizado na plataforma de divulgação científica Bate-Papo com Netuno, por meio de suas redes sociais (Instagram, Facebook, Twitter, *Newsletter* e a página específica sobre assédio em embarcações (<https://www.batepapocomnetuno.com/assedio>)). A divulgação da pesquisa também contou com a realização de debates e rodas de conversa com pesquisadores sobre a temática e profissionais que atuam na área que estão disponíveis no canal do [YouTube do Bate - Papo com Netuno](#). Os sites da Marinha Mercante e Mundo Offshore também divulgaram a pesquisa, além de outras páginas voltadas a assuntos relacionados ao oceano e às mulheres nas ciências por meio de suas redes sociais.

E-mail para coordenadores de cursos na área das ciências ambientais e do mar.	Plataforma de divulgação científica <a href="#">Bate-Papo com Netuno</a>	Criação da página sobre assédio em embarcações <a href="https://www.batepapocomnetuno.com/assedio">https://www.batepapocomnetuno.com/assedio</a>
Divulgação nas Lives: <a href="#">Você sabe o que é o assédio?</a> <a href="#">Assédio em embarques</a>	Sites da Marinha Mercante e Mundo Offshore	Redes Sociais de páginas voltadas a assuntos relacionados ao oceano e mulheres nas ciências.

**Figura 1-** Divulgação do formulário da pesquisa

O formulário ficou disponível entre o período de 12 de maio de 2021 a 07 de agosto de 2021, com isso obtivemos 262 participações. Contudo, duas pessoas não confirmaram o

aceite do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), resultando em um total de 260 participantes. Utilizamos como critério de inclusão: ser estudante ou profissional que trabalha ou já trabalhou embarcado/a no Brasil para fins de trabalho e/ou pesquisa na área de ciências ambientais. Nosso critério de exclusão diz respeito aos respondentes que não especificaram se sofreram ou não assédio ou constrangimento a bordo de uma embarcação. Todos os participantes da pesquisa responderam se passaram ou não por alguma situação de assédio/constrangimento. O termo “constrangimento” foi utilizado no questionário no intuito de incluir pessoas que não reconhecem as situações vividas como assédio.

Determinamos as frequências absolutas (n) e relativas (%) das ocorrências das respostas às perguntas objetivas. Executamos a comparação de proporções amostrais por meio do teste Qui-quadrado para comparar as situações de assédio e/ ou constrangimento em função do gênero, idade, raça/cor/etnia dos indivíduos participantes da pesquisa, utilizando o alfa de 95%. Também verificamos possíveis padrões relacionados ao perfil dos agressores e do ambiente em que ocorreu as situações de assédio. Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Sul da Bahia (CEP/UFSB) em 28 de abril de 2021 (CAAE: 39142320.90000.8467-Número do parecer: 4.678.449).

## **Resultados**

### ***1. Perfil dos participantes da pesquisa***

Das 197 mulheres que participaram da pesquisa, a maioria se autodeclarou como branca (69,0%), heterossexual (84,0%) e com formação universitária (28,4%) ou pós-graduada (68,6%), incluindo cursos de especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado. A maioria das mulheres tinham entre 25 e 40 anos (63,1%). Do total de 60 homens, a maioria também se autodeclarou como brancos (65,0%), heterossexuais (88,0%) e com formação universitária: 26,7% cursos de graduação e 66,6% pós-graduação. Quanto à faixa etária, a maioria (70,7%) tinha entre 30 e 45 anos no momento da pesquisa. Duas pessoas que participaram da investigação se identificaram como não-binário, uma se autodeclarou como branca e outra como amarela, ambas têm menos de 30 anos e possuem formação universitária ([Tabela 1](#)). Além disso, a maioria dos participantes (51,9%) relataram que já embarcaram mais de 10 vezes, demonstrando uma experiência e vivência neste ambiente.

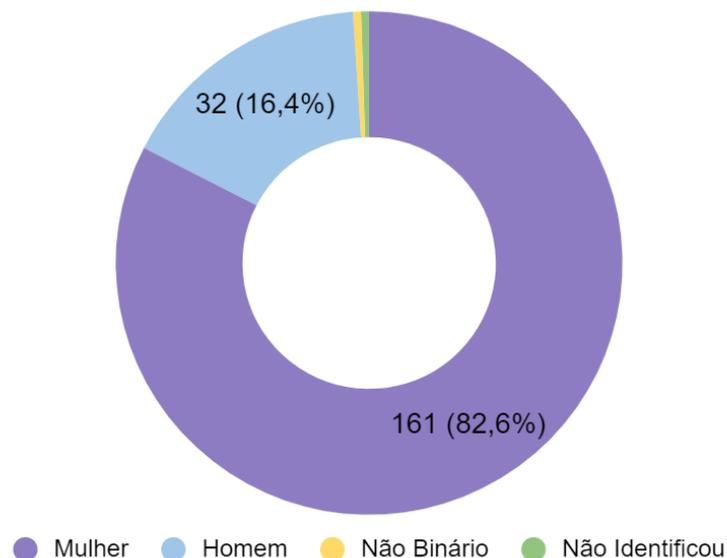
**Tabela 1-** Características sócio demográficas e pessoais dos participantes da pesquisa de acordo com o gênero.

<b>Frequências absolutas e relativas dos participantes da pesquisa</b>				
	<b>Gênero</b>			
	<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>	<b>Não Binário</b>	
<b>Total</b>	<b>n = 197 (100,0%)</b>	<b>n = 60 (100,0%)</b>	<b>n = 2 (100,0%)</b>	
<b>Idade</b>				
<25	16 (8,1)	2 (3,3)	1 (50,0)	
25-30	44 (22,3)	9 (15,0)	1 (50,0)	
30-35	43 (21,9)	14 (23,3)		
35-40	37 (18,9)	13 (21,7)		
40-45	30 (15,2)	4 (6,7)		
>45	21 (10,6)	15 (25,0)		
Não Respondeu	6 (3,0)	3 (5,0)		
<b>Raça/ Etnia</b>				
	<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>	<b>Não Binário</b>	
Preta(o)	16 (8,1)	1 (1,7)		
Parda(o)	35(17,8)	18 (30,0)		
Branca(o)	136 (69,0)	39 (65,0)	1 (50,0)	
Asiática(o)	2 (1,0)	-		
Amarela(o)	3 (1,6)	1 (1,7)	1 (50,0)	
Indígena (o)	1 (0,5)	-		
Outras	2 (1,0)	-		
Não Respondeu	2 (1,0)	1 (1,7)		
<b>Orientação Sexual</b>				
	<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>	<b>Não Binário</b>	
Homossexual	3 (1,5)	6 (10,0)	1 (50,0)	
Heterossexual	166 (84,3)	53 (88,3)	1 (50,0)	
Bissexual	26 (13,2)	1 (1,7)		
Assexual	1 (0,5)	-		
Pansexual	1 (0,5)	-		
<b>Escolaridade</b>				
	<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>	<b>Não Binário</b>	
Ensino Médio e Técnico	6 (3,0)	4 (6,7)		
Graduação	56 (28,4)	16 (26,7)	1 (50,0)	
Especialização	18 (9,2)	5 (8,3)	1 (50,0)	
Mestrado	62 (31,5)	15 (25,0)		
Doutorado	55 (27,9)	20 (33,3)		

## 2. Relatos de assédios em embarcações

Dos 260 participantes do estudo, a maior parte (195 pessoas) relataram a vivência de assédio. Este grupo é composto em sua grande maioria (82,6%) por mulheres, enquanto os homens perfazem um total de 16,4%. Uma pessoa que não se identificou e uma não-binário também relatam assédio. Quanto à proporção de mulheres que vivenciaram um ou mais tipo de situação de assédio, esta foi significativamente maior que a de homens:  $p < 0,001$  (Figura 2 e Tabela 2).

Situações de assédio em embarcações por gênero



**Figura 2-** Assédio em embarcações por gênero

**Tabela 2-** Situações de assédio vivenciadas por pessoas em embarcações por gênero e raça ou etnia

Frequência absoluta e relativa (%) das situações de assédio			
	Assédio em Embarque		Valor-p
	Sim	Não	
<b>Total</b>	<b>n = 195 (100,0%)</b>	<b>n = 65 (100,0%)</b>	
<b>Gênero</b>			<b>&lt; 0,001*</b>

Mulher	161 (82,6)	36 (55,4)	
Homem	32 (16,4)	28 (43,1)	
Não Binário	1 (0,5)	1 (1,5)	
Não Identificou	1 (0,5)	-	
<b>Raça/ Etnia</b>			0,5
Branco(as)	133 (68,2)	43 (66,2)	
Pardo(as)	38 (19,5)	15 (23,1)	
Pretos(as)	15 (7,7)	2 (3,1)	
Outros	9 (4,6)	5 (7,7)	
<b>Orientação Sexual por Gênero</b>			
Mulher Heterossexual	134	32	0,5
Mulher LGBT	27	4	
Homem Heterossexual	28	25	
Homem LGBT	4	3	
			*Significativo

Os relatos de assédio e a faixa etária não foram independentes entre si ( $p = 0,002$ ); evidenciamos uma relação inversa entre idade e os casos de assédio neste estudo. A faixa etária, com maior frequência para mulheres que sofrem assédio, é de 25 e 40 anos; entre os homens, a faixa etária é de 30 e 40 anos.

No universo de pessoas que relataram situações de assédio 193 pessoas: 161 mulheres cis; 32 homens cis, contudo também relatou assédio uma pessoa não binária e uma que não quis se identificar quanto ao seu gênero, totalizando 195 pessoas. O relato de assédio sexual também esteve mais presente entre as mulheres (56 casos), do que entre os homens, com apenas dois casos (Tabela 3). Além disso, 78,3% (199) do total de todos os participantes da pesquisa relataram conhecer, ao menos, um caso de mulheres que já sofreram assédio em embarcações, o que permite afirmar que a experiência de assédio no trabalho e pesquisa marítima é algo frequente na vida das mulheres.

Ao relacionarmos o quesito raça/etnia com a prevalência de assédio entre os respondentes da pesquisa encontramos, primeiramente as mulheres brancas (70,8%; 114), em seguida, mulheres negras (pardas e pretas: 25,0%; 41), os homens brancos (53,0%; 17) e, por fim, homens negros (37,5%; 12). Entretanto, ao analisar a prevalência do assédio em cada categoria de cor/raça/etnia, podemos verificar que as mulheres pretas foram as mais

assediadas, proporcionalmente. Dos 17 participantes da pesquisa declarados como pretos, 16 foram mulheres pretas e 15 delas (93,7%) relataram situações de assédio em embarque, contra 78% de prevalência de assédio em mulheres negras (pretas e pardas), 83% entre mulheres brancas, 68% entre homens negros e 46% entre homens brancos. Não foi detectada diferença significativa na incidência de situações de assédio em relação à raça/etnia ( $p=0,5$ , Tabela 2), provavelmente pela baixa representativa de pessoas não brancas entre os respondentes. A maioria dos agressores foram identificados como homens e de nível hierárquico superior à vítima ( $p= 0,007$ , Tabela 3).

Observamos que 44,1% (86) dos participantes da pesquisa que vivenciaram assédio estavam na embarcação como estudantes de graduação ou pós-graduação, seguido de 13,8% (27) de profissionais da área de ciências ambientais.

**Tabela 3-** Tipos de assédio e características do agressor relatadas pelas pessoas que sofreram assédio em embarcações

Frequência absoluta e relativa (%) por gênero dos participantes				
	Gênero			Valor-p
	Mulher	Homem	Não Binário	
Total	n= 161 (100,0%)	n=32 (100,0%)	n=1 (100,0%)	
<b>Tipo de situação de assédio</b>				
				$p < 0,001$
Assédio Moral	25 (15,5)	14 (43,7)		
Assédio Sexual	20 (12,4)	1 (3,1)		
Constrangimento	56 (34,8)	9 (28,2)		
Assédio Moral e Sexual	4 (2,4)	-		
Assédio Moral e Constrangimento	16 (10,0)	6 (18,8)		
Assédio Sexual e Constrangimento	9 (5,6)	-	1 (100,0)	
Assédio Moral, Sexual e Constrangimento	23 (14,3)	1 (3,1)		
Não Respondeu	8 (5,0)	1 (3,1)		
<b>Identidade de gênero do agressor</b>				
				$p = 0,27$
Mulher	6 (3,7)	2 (6,2)	-	
Homem	127 (78,9)	22 (68,8)	1 (100,0)	
Não Respondeu	28 (17,4)	8 (25,0)	-	
<b>Hierarquia do agressor</b>				
				$p = 0,007$
Superior	65 (40,4)	20 (62,5)	-	

Horizontal	22 (13,7)	3 (9,5)	-
Inferior	22 (13,7)	1 (3,0)	-
Não Respondeu	52 (32,2)	8(25,0)	1 (100,0)

### 3. Características das situações de assédio de acordo com o gênero

Quanto às situações de assédio já vivenciadas pelos participantes do estudo (Tabela 4), as que foram relatadas como situações que acontecem regularmente para as mulheres: piadas machistas com 42,9% e olhares ou gestos sugestivos indesejados com 32,3%; para os homens foram: comentários de natureza sexual com 46,9% e piadas machistas com 28,1%. Acontecem frequentemente as seguintes situações para mulheres e homens, piadas machistas, respectivamente 41,0% e 53,1% e também piadas discriminatórias (ex.: homofóbicas, transfóbicas, racistas, em relação a localização geográfica, nacionalidade, idade, religião, deficiência física ou intelectual entre outras) 37,9%, 56,3%. Convites indesejados foram relatados como eventos raros por 52,1% das mulheres.

**Tabela 4-** Tipos de assédio em embarcações segundo o gênero

Frequência absoluta e relativa (%) dos tipos de assédio relatadas por gênero							
Tipo	Gênero	Frequência Absoluta e Relativa					Total
		Regularmente	Frequentemente	Raramente	Nunca	Não Respondeu	
Piadas Machistas	Mulher	69 (42,9)	66 (41,0)	20 (12,4)	5 (3,1)	1 (0,6)	161 (100,0%)
	Homem	9 (28,1)	17 (53,1)	1 (3,1)	3 (9,4)	2 (6,3)	32 (100,0%)
	Não Binário	1 (50,0)		1 (50,0)			2 (100,0%)
Comentários de natureza sexual	Mulher	47 (29,2)	43 (26,7)	56 (34,8)	13 (8,1)	2 (1,2)	161 (100,0%)
	Homem	15 (46,9)	12 (37,5)		4 (12,5)	1 (3,1)	32 (100,0%)
	Não Binário			2 (100,0)			2 (100,0%)
Olhares ou Gestos sugestivos indesejados	Mulher	52 (32,3)	42 (26,1)	58 (36,0)	9 (5,6)	-	161 (100,0%)
	Homem	2 (6,3)	7 (21,9)	15 (46,9)	7 (21,9)	1 (3,1)	32 (100,0%)

	Não Binário	1 (50,0)		1 (50,0)	2 (100,0%)		
Mensagens ou Ligações	Mulher	17 (10,6)	7 (4,3)	52 (32,3)	84 (52,2)	1 (0,6)	161 (100,0%)
	Homem	2 (6,3)	-	8 (25)	20 (62,5)	2 (6,3)	32 (100,0%)
	Não Binário				2 (100)		2 (100,0%)
Convites Indesejados	Mulher	24 (15,0)	10 (6,2)	84 (52,1)	43 (26,7)	-	161 (100,0%)
	Homem	4 (12,5)	1 (3,1)	8 (25,0)	18 (56,3)	1 (3,1)	32 (100,0%)
	Não Binário			1 (50,0)	1 (50,0)		2 (100,0%)
Toques Indesejados	Mulher	10 (6,2)	4 (2,5)	69 (42,9)	76 (47,2)	2 (1,2)	161 (100,0%)
	Homem	1 (3,1)	-	7 (21,9)	22 (68,8)	2 (6,3)	32 (100,0%)
	Não Binário			1 (50,0)	1 (50,0)		2 (100,0%)
Insistência para encontros sexuais indesejados	Mulher	8 (5,0)	3 (1,9)	39 (24,2)	109 (67,7)	2 (1,2)	161 (100,0%)
	Homem	1 (3,1)	1 (3,1)	7 (21,9)	22 (68,8)	1 (3,1)	32 (100,0%)
	Não Binário			1 (50,0)	1 (50,0)		2 (100,0%)
Piadas discriminatórias	Mulher	42 (26,1)	61 (37,9)	34 (21,1)	23 (14,3)	1 (0,6)	161 (100,0%)
	Homem	8 (25,0)	18 (56,3)	4 (12,5)	2 (6,3)	-	32 (100,0%)
	Não Binário	1 (50,0)			1 (50,0)		2 (100,0%)
Crítica ao seu trabalho de forma injusta ou demasiada	Mulher	41 (25,5)	11 (6,8)	60 (37,3)	48 (29,8)	1 (0,6)	161 (100,0%)
	Homem	8 (25,0)	10 (31,3)	12 (37,5)	2 (6,3)	-	32 (100,0%)
	Não Binário			1 (50,0)	1 (50,0)		2 (100,0%)

Tarefas Inapropriadas	Mulher	36 (22,4)	12 (7,5)	49 (30,4)	62 (38,5)	2 (1,2)	161 (100,0%)
	Homem	7 (21,9)	8 (25,0)	11 (34,4)	6 (18,8)	-	32 (100,0%)
	Não Binário			1 (50,0)	1 (50,0)		2 (100,0%)
Isolamento do restante do grupo	Mulher	18 (11,2)	7 (4,3)	43 (26,7)	92 (57,1)	1 (0,6)	161 (100,0%)
	Homem	5 (15,6)	3 (9,4)	13 (40,6)	11 (34,4)	-	32 (100,0%)
	Não Binário			1 (50,0)	1 (50,0)		2 (100,0%)
Ignorar sua presença e dirigir-se apenas aos outros	Mulher	34 (21,1)	6 (3,7)	58 (36,0)	61 (37,9)	2 (1,2)	161 (100,0%)
	Homem	4 (12,5)	6 (18,8)	12 (37,5)	10 (31,3)	-	32 (100,0%)
	Não Binário				2 (100,0)		2 (100,0%)
Ser desacreditado dos colegas, superiores ou subordinados	Mulher	36 (22,4)	13 (8,1)	62 (38,5)	48 (29,8)	2 (1,2)	161 (100,0%)
	Homem	3 (9,4)	8 (25,0)	13 (40,6)	8 (25,0)	-	32 (100,0%)
	Não Binário				2 (100,0)		2 (100,0%)
Zombar de suas origens, nacionalidade, crença religiosa ou convicções políticas	Mulher	24 (14,9)	5 (3,1)	48 (29,8)	83 (51,6)	1 (0,6)	161 (100,0%)
	Homem	5 (15,6)	10 (31,3)	9 (28,1)	7 (21,9)	1 (3,1)	32 (100,0%)
	Não Binário			2 (100,0)			2 (100,0%)
Ameaça de	Mulher	1 (0,6)	1 (0,6)	12 (7,5)	147 (91,3)	-	161 (100,0%)

Violência Física							
	Homem	5 (15,6)	1 (3,1)	7 (21,9)	19 (59,4)	-	32 (100,0%)
	Não Binário				2 (100,0)		2 (100,0%)
Agredido Fisicamente	Mulher	7 (4,3)	-	-	154 (95,7)	-	161 (100,0%)
	Homem	1 (3,1)	2 (6,3)	28 (87,5)	1 (3,1%)	-	32 (100,0%)
	Não Binário				2 (100,0)		2 (100,0%)

Observamos que a maioria dos participantes da pesquisa (Tabela 5) que relataram assédio em embarques estavam em um navio ou navio oceanográfico (49,1% mulheres e 40,6% homens,  $p = 0,008$ ). O tempo de embarque mais frequentemente relatado foi de 6 a 14 dias (52,8% mulheres e 53,1% homens;  $p < 0,001$ ), e as embarcações onde ocorreram mais situações de assédio pertenciam ao setor privado (32,9% para as mulheres e 37,5% para os homens), seguido pela Marinha do Brasil (22,4% para as mulheres e 12,5% para os homens). Equipes de trabalho compostas em maior número por homens do que mulheres também estiveram mais presentes nos relatos de assédios (64% entre as mulheres e 53,1% dos homens,  $p = 0,05$ ).

Quando questionados sobre o motivo do embarque, entre as mulheres o mesmo esteve relacionado às atividades de pesquisas (44,1% das mulheres), enquanto entre os homens foram outras atividades laborais (43,8%). Além disso, os participantes com mais relatos de assédio eram estagiárias 38,5% para as mulheres, enquanto entre os homens 31,3% tinham o vínculo de carteira assinada, seguido de estagiário 21,9% ( $p=0,003$ ).

**Tabela 5-** Descrição das situações de assédio relatadas em relação ao tipo de embarcação, duração do embarque, setor a que pertencia à embarcação, diversidade da equipe, objetivo do embarque e ocupação.

<b>Frequência absoluta e relativa de relatos de assédio (%) por gênero</b>				
		<b>Gênero</b>		
		<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>	<b>Não Binário</b>
<b>Total</b>	<b>Valor-p</b>	<b>n = 161</b> <b>(100,0%)</b>	<b>n = 32</b> <b>(100,0%)</b>	<b>n = 2</b> <b>(100,0%)</b>
<b>Embarcação</b>	<b>p = 0,008</b>			
Veleiro		1 (0,6)	-	
Plataforma/Sonda/Draga/ Outros		21 (13,0)	8 (25,0)	
Navio/ Navio Oceanográfico		79 (49,1)	13 (40,6)	1 (50,0)
Barco/Lancha/ Catamarã		27 (16,8)	5 (15,6)	
Não respondeu		33 (20,4)	6 (18,8)	1 (50,0)
<b>Tempo (Dias embarcado)</b>	<b>p &lt; 0,001</b>	<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>	<b>Não Binário</b>
>21		4 (2,5)	2 (6,3)	
15 a 21		11 (6,8)	2 (6,3)	
6 a 14		85 (52,8)	17 (53,1)	1 (50,0)
<5		27 (16,8)	3 (9,4)	
Não respondeu		34 (26,5)	8 (25,0)	1 (50,0)
<b>Setor</b>	<b>p = 0,20</b>	<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>	<b>Não Binário</b>
Bandeira Internacional		15 (9,3)	5 (15,6)	
Setor Privado		53 (32,9)	12 (37,5)	
Marinha do Brasil		36 (22,4)	4 (12,5)	1 (50,0)
Universidades/Institutos de Pesquisa		18 (11,2)	3 (9,7)	
Não respondeu		39 (24,2)	8 (25,0)	1 (50,0)
<b>Equipe</b>	<b>p = 0,05</b>	<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>	<b>Não Binário</b>
Maioria de homens				
Mulheres		103 (64,0)	17 (53,1)	1 (50,0)
Maioria de mulheres		12 (7,5)	3 (9,4)	
Mesma quantidade de mulheres e homens		14 (8,7)	4 (12,5)	
Não respondeu		32 (19,9)	8 (25,0)	1 (50,0)

<b>Objetivo do Embarque</b>	<b>p = 0,53</b>	<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>	<b>Não Binário</b>
Trabalho		49 (30,4)	14 (43,8)	1 (50,0)
Pesquisa		71 (44,1)	10 (31,3)	1 (50,0)
Ensino		10 (6,2)	1 (3,1)	
Não respondeu		31 (19,2)	7 (21,9)	
<b>Ocupação</b>	<b>p = 0,003</b>	<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>	<b>Não Binário</b>
Concursado		6 (3,7)	1 (3,1)	
Pós Doutorando/ Pesquisador		2 (1,2)	-	1 (50,0)
Carteira Assinada		45 (28)	10 (31,3)	
Contrato Temporário		11 (6,8)	5 (15,6)	
Estágio/Estudante		62 (38,5)	7 (21,9)	1 (50,0)
Não respondeu		35 (21,8)	9 (28,3)	

Entre os participantes da pesquisa que dizem ter sofrido assédio, apenas 30 mulheres (18,6%) e 4 homens (12,5%) denunciaram a situação de assédio. Desse modo, a maioria tanto de homens quanto de mulheres não denunciaram o assédio.

Dos casos denunciados, as vítimas relataram a busca de uma única pessoa após a situação de assédio, variando entre o responsável pela equipe ou embarcação ou um profissional (saúde, segurança, setor de recursos humanos).

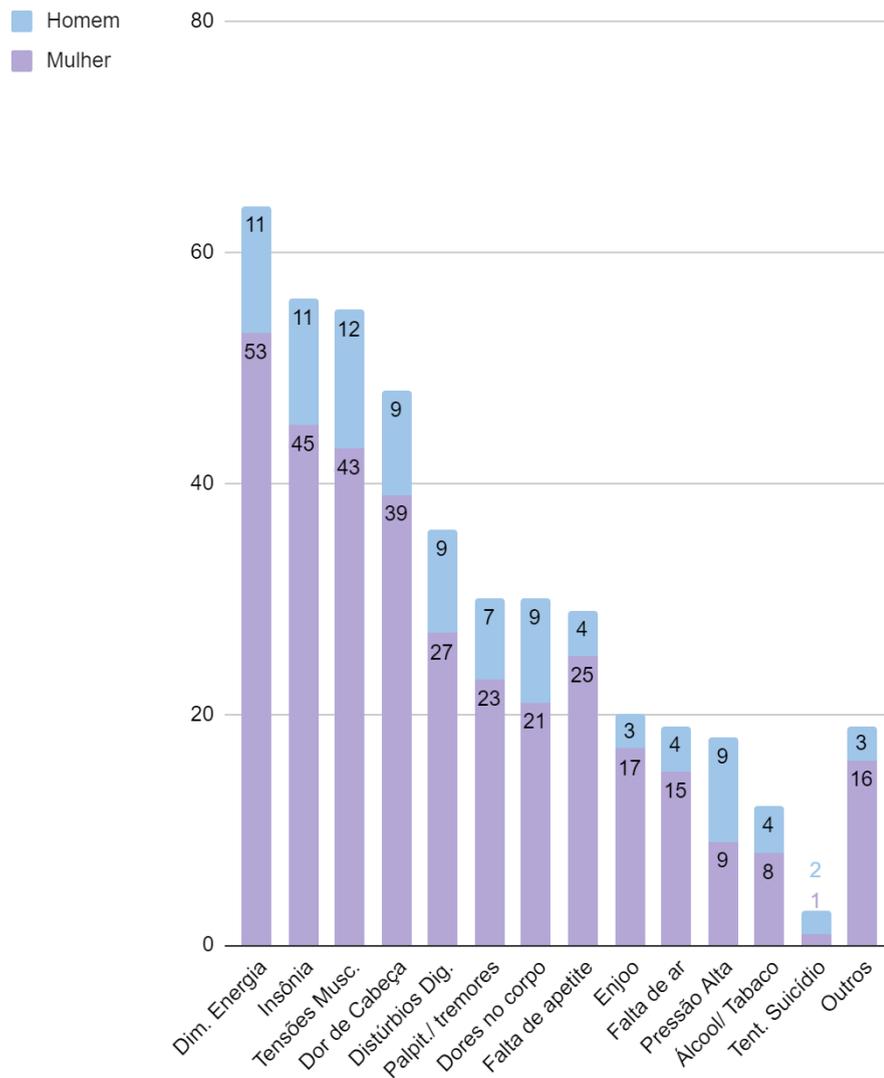
#### ***4. Consequências das situações de assédio para a saúde e carreira***

Dentre as possíveis consequências relatadas após uma situação de assédio durante embarques, todos os sintomas elencados entre as opções do formulário da nossa pesquisa foram identificados pelos participantes da pesquisa ([Tabela 6](#)).

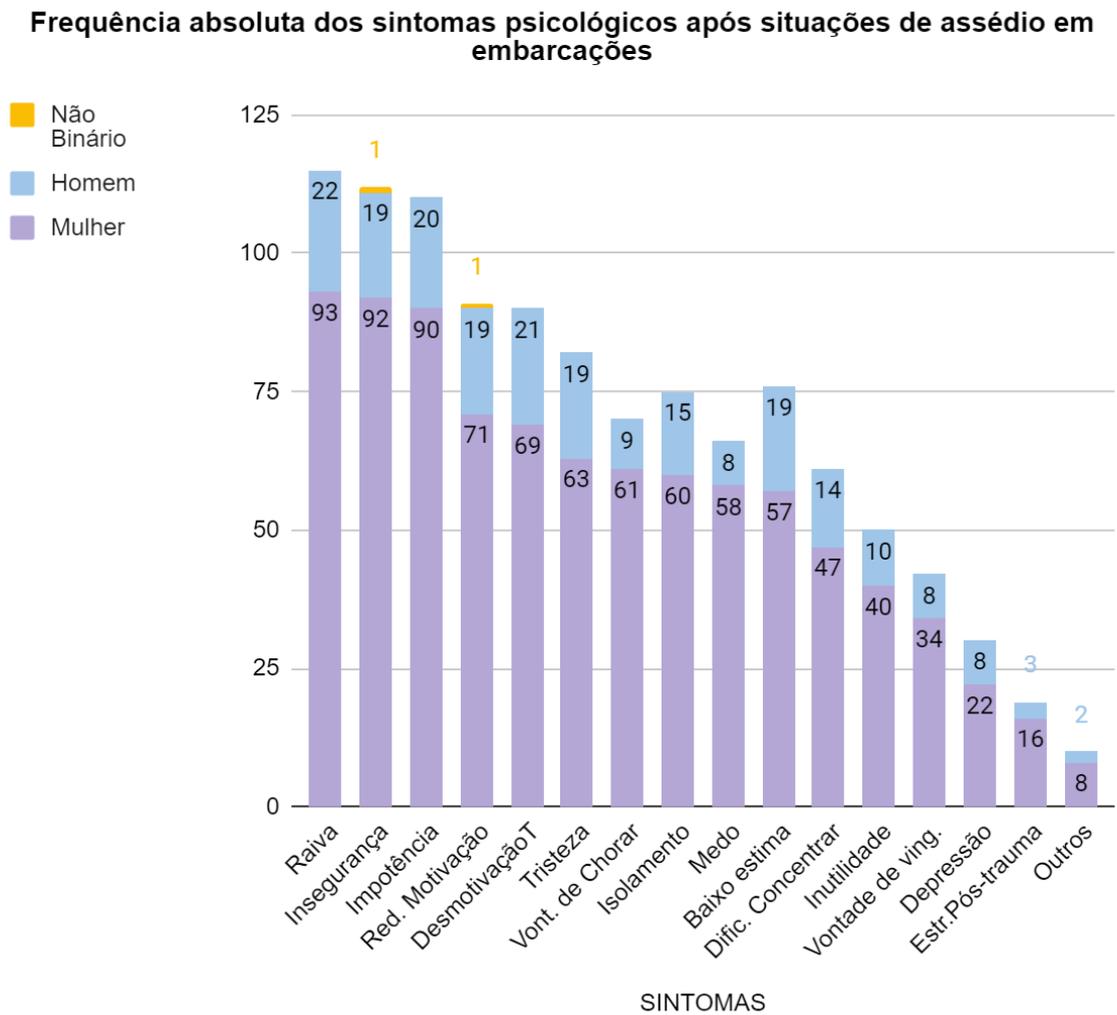
Os sintomas físicos mais relatados tanto por mulheres, quanto por homens, foram: diminuição da energia vital, insônia, tensões musculares e dores de cabeça ([Figura 3](#)). No caso dos sintomas psicológicos após o assédio, os mais citados foram a raiva, insegurança, impotência, motivação afetada e desmotivação com o trabalho para ambos, mulheres e homens ([Figura 4](#)). Vale notar que os sintomas mais relatados foram em geral os mesmos entre os homens e as mulheres. Entretanto, apesar do maior número de mulheres respondentes, os homens relataram sintomas com maior frequência (32 homens relataram sintomas físicos 97 vezes, em média 3,0 sintomas por homem, enquanto sintomas psicológicos foram relatados 216 vezes: em média 6,8 sintomas por homem) em relação às

mulheres (161 mulheres relataram sintomas físicos 343 vezes, 2,1 sintomas por mulher, e psicológicos 881 vezes, 5,5 sintomas por mulher).

**Frequência absoluta dos sintomas físicos após situações de assédio em embarcações**



**Figura 3-** Sintomas Físicos após vivência de assédio em embarcações por gênero



**Figura 4-** Sintomas psicológicos após vivência de assédio em embarcações

**Tabela 6 -** Sintomas físicos e psicológicos relatados após situações de assédio vivenciadas em embarques.

Frequência Absoluta e Relativa dos Sintomas Físicos e Psicológicos relatados após o assédio							
SINTOMAS FÍSICOS	Gênero			SINTOMAS PSICOLÓGICOS	Gênero		
	Mulher	Homem	Não Binário		Mulher	Homem	Não Binário
Diminuição da Energia Vital	53 (15,5)	11 (11,3)	-	Raiva	93 (10,6)	22 (10,2)	
Insônia	45	11	-	Insegurança	92	19	1

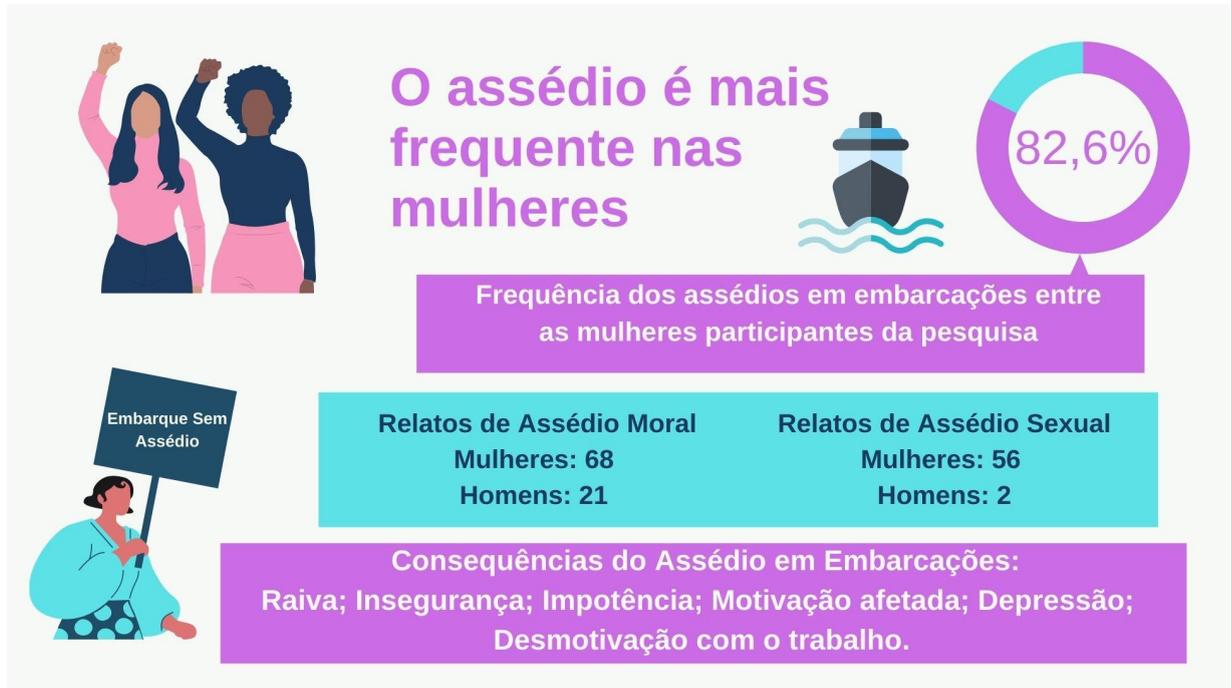
	(13,2)	(11,3)			(10,4)	(8,8)	(50,0)
Tensões Musculares	43 (12,6)	12 (12,4)	-	Impotência	90 (10,2%)	20 (9,3%)	
Dor de Cabeça	39 (11,4)	9 (9,3)	-	Motivação Afetada	71 (8,1)	19 (8,8)	1 (50,0)
Distúrbios Digestivos	27 (7,9)	9 (9,3)	-	Desmotivação com o trabalho	69 (7,8)	21 (9,7)	
Palpitações/tremores	23 (6,7)	7 (7,2)	-	Tristeza	63 (7,2)	19 (8,8)	
Dores no corpo	21 (6,1)	9 (9,3)	-	Vontade de Chorar	61 (6,9)	9 (4,2)	
Falta de apetite	25 (7,3)	4 (4,1)	-	Vontade de ficar sozinho	60 (6,8)	15 (6,9)	
Enjoo	17 (5,0)	3 (3,1)	-	Medo	58 (6,6)	8 (3,7)	
Falta de ar	15 (4,4)	4 (4,1)	-	Baixo auto-estima	57 (6,5)	19 (8,8)	
Pressão Alta	9 (2,6)	9 (9,3)	-	Dificuldade de concentrar	47 (5,3)	14 (6,5)	
Aumento do consumo de Álcool/Tabaco	8 (2,3)	4 (4,1)	-	Inutilidade	40 (4,5)	10 (4,6)	
Tentativa de Suicídio	1 (0,3)	2 (2,1)	-	Vontade de vingar-se	34 (3,9)	8 (3,7)	
Outros	16 (4,7)	3 (3,1)		Depressão	22 (2,5)	8 (3,7)	
				Transtorno de estresse pós-traumático	16 (1,8)	3 (1,4)	
				Outros	8 (0,9)	2 (0,9)	
Total de sintomas físicos relatados	342 (100,0%)	97 (100,0%)	-	Total de sintomas psicológicos relatados	881 (100,0%)	216 (100,0%)	2 (100,0%)

## Discussão

Identificamos o assédio moral e/ou sexual como um problema presente (frequente) que não deve ser negligenciado, entre os participantes da pesquisa que atuam embarcados no Brasil (Figura 5). Situações de assédio aconteceram com a grande maioria dos profissionais qualificados e experientes na área das ciências do mar e das ciências ambientais que participaram deste estudo. Sendo que a experiência de assédio foi relatada pela maioria das mulheres participantes (82,6%) e, em um número menor, pelos homens (16,4%). As situações de assédio sexual e moral foram mais prevalentes nas mulheres jovens (<35 anos) no início da carreira profissional, enquanto os homens relataram principalmente o assédio moral.

Os resultados da pesquisa confirmam a hipótese de que as mulheres são mais assediadas no trabalho embarcado quando comparadas aos homens ( $p < 0,001$ ). E quando inter-relacionamos raça e gênero, observamos um maior relato das situações de assédio por mulheres negras, especialmente as que se autodeclararam como pretas, ainda que a baixa representatividade de mulheres negras entre as respondentes possa ter dificultado a detecção de diferenças estatisticamente significativas. O reconhecimento de que as mulheres são vítimas de assédio em atividades de campo na área das ciências também foi encontrado em outras investigações sobre o tema [6;7;11;13]. Reforçando esse resultado, Anteneodo *et al*, [14] destacam em sua pesquisa com estudantes e profissionais da área de física no Brasil que o assédio está presente de modo significativo no processo de formação e de trabalho daqueles que escolhem a ciências e que a violência é mais pronunciada entre as mulheres.

Além disso, a experiência de assédio nos espaços de estudo e trabalho interfere diretamente nas trajetórias acadêmicas e profissionais, uma vez que afeta o físico e o psicológico das vítimas. Os resultados demonstraram que 44,1% dos relatos de assédio entre as mulheres eram de pessoas que estavam embarcadas para realizar pesquisa. Nessa perspectiva, Bandeira e Martins [15] argumentam que, nas universidades, os comportamentos de assédio refletem a cultura sexista que ainda está incorporada na nossa sociedade, de que mulheres ainda são vistas como objetos dos homens, portanto, disponíveis para eles. Nesse contexto das universidades brasileiras, Freitas [16] afirma que faltam ações de sensibilização, políticas específicas e informações claras de como denunciar e investigar o assédio dentro do espaço universitário.



**Figura 5-** Resumo gráfico dos resultados da pesquisa.

Behl *et al*, [17] mencionam que no campo das geociências existem barreiras sistêmicas e estruturais, as quais explicam uma menor participação de grupos de pessoas excluídas historicamente de estarem presentes nas geociências. De acordo com Lourdes Bandeira [18], a distribuição das bolsas de produtividade em pesquisa por gênero evidenciam uma escassa presença de pesquisadoras nas áreas das Ciências, demonstrando que estas atividades ainda são marcadas por relações sociais e por uma cultura sexista. Nessa linha, Schiebinger [10] afirma que a relação de gênero é um sistema que envolve relações de poder e hierarquia entre as pessoas. Nesse sentido, a crítica feminista é essencial para compreender que o conhecimento científico faz parte da cultura daqueles que a realizam, portanto, estudos de gênero no âmbito das ciências é essencial para se reconhecer a invisibilidade da presença feminina nesta área ao longo da história da humanidade [18].

Ao identificarmos o perfil das vítimas de assédio na nossa pesquisa, encontramos uma maior frequência entre as participantes mulheres brancas graduadas, com títulos de mestra e/ou de doutora. Esses dados refletem a dificuldade de acesso de pessoas não brancas à formação universitária no Brasil, e portanto à nossa pesquisa. Nesse contexto, o mapa do ensino superior no Brasil de 2020 detectou que ‘apenas 14,7% dos jovens entre 18 e 24 anos que se autodeclararam pretos e 11,7% dos que se autodeclararam pardos estão matriculados em uma graduação’ (INSTITUTO SEMESP, [19], p.34).

Analisando as situações de assédio em embarcações relatadas na nossa pesquisa, a perspectiva da interseccionalidade de raça (negra) e gênero (mulher) esteve presente, uma vez que houve diferenças entre as experiências de mulheres negras em relação às brancas [20]. De acordo com Crenshaw [21] p.1244) ‘raça e gênero se cruzam para moldar os aspectos estruturais, políticos e representacionais da violência contra as mulheres não-brancas.’ Nessa linha, Carneiro [22] destaca que o racismo e o sexismo juntos podem gerar uma “asfixia social” na vida de mulheres negras, com reflexos negativos em todas as etapas da vida, como: rebaixamento da auto estima e contentar-se com as ocupações de menor prestígio. Ademais, quando se considera a dimensão étnica e raça, segundo Hirigoyen [23], pode ocorrer a intensificação do assédio. A discriminação social e a intolerância no local de trabalho acometem principalmente com os pretos e os pardos de camadas populares [4].

Além das situações de assédio, as mulheres também enfrentam um labirinto de cristal [8] na carreira profissional, pois são minorias em cargos privilegiados e recebem menos bolsas de financiamento nas pesquisas. Neste cenário, há um grande risco de perdas de talentos que, por condições hostis no ambiente de trabalho, podem levar as mulheres a abandonarem a carreira, e isso se reflete na perda de profissionais capacitados e um agravamento das iniquidades de gênero [24]. Ademais, segundo Bonan *et al.*[25], as mulheres negras e indígenas são as mulheres mais excluídas da produção de ciências, decorrente de um racismo estrutural. Assim, é plausível supor que as mulheres que trabalham em embarcações também têm maiores chances de desistir da carreira e sugerimos que estudos de longa duração acompanhem essas mulheres ao longo de suas carreiras para elucidar essa questão.

O assédio sob a perspectiva de gênero fica evidente nos relatos da nossa pesquisa:

*“No caso de assédio moral, constatei várias vezes uma falta de respeito pelo fato de eu ser mulher. Principalmente nos navios da Marinha. Minha autoridade era vista de forma muito inferior à autoridade de um homem, mesmo de cargo científico inferior ao meu.” (Mulher branca, 44 anos)*

*“Piadas sobre mulheres coordenando a atividade; subordinados (homens) não atenderem às solicitações, alegando que "mulher não mandava neles"; convite para beber e relaxar como "antigas profissionais" (de forma pejorativa, insinuando relação sexual/afetiva); piadas etc. (Mulher preta, 44 anos)*

Os relatos acima demonstram uma cultura machista e sexista presente no ambiente embarcado. Nossos resultados evidenciam uma cultura organizacional desigual entre os gêneros, a qual reproduz o modelo de sociedade patriarcal, que afeta profundamente a saúde

das mulheres e o desenvolvimento de sua carreira profissional, uma vez que cria um ambiente de trabalho hostil e inseguro.

A frequência de assédio moral e/ou sexual em pessoas mais jovens também já foi descrita no estudo de Torres *et al.* [26], que associou maior frequência de assédio sexual no ambiente de trabalho em pessoas jovens, de modo geral, abaixo dos 34 anos. Adicionalmente, a maior frequência de situações de assédio onde o agressor é um homem, de nível hierárquico superior em relação à vítima também foram encontrados por Vartia [27]; Hirigoyen [23]; Barreto [28], sendo as mulheres mais jovens, as vítimas preferenciais. Por outro lado, as mulheres mais velhas iniciaram suas carreiras em uma geração diferente, na qual o assunto assédio era ainda menos discutido e mais estigmatizado, o que poderia levar a um possível viés na identificação de situações de assédio nessa faixa etária. A prevalência de assédio moral realizado pelo vertical descendente, ou seja, o superior hierárquico, pode chegar até 90% dos casos em alguns estudos [23,28].

Nós identificamos que navios que pertenciam ao setor privado e à Marinha do Brasil e em embarques com duração mais longa (> 5 dias) e com tripulação predominantemente masculina foram os locais mais arriscados, dada a maior frequência de assédio nestes ambientes. Esses resultados demonstram como o tempo de confinamento (que aumenta o estresse da tripulação), bem como um ambiente com estrutura hierárquica verticalizada e rigorosa e com equipes pouco diversas são potencializadores de situações de assédio.

Orientações antes do embarque são cruciais para esclarecer o que é o assédio moral e/ou sexual, suas consequências e o que fazer diante do assédio. Em uma busca de materiais de prevenção ao assédio voltadas para a área das ciências ambientais e ciências do mar, de produção brasileira, encontramos apenas duas publicações: ‘Assédio Moral e Sexual nas Atividades Portuárias e Aquaviárias’ do Ministério Público do Trabalho [29] e ‘Assédio Moral, Virtual e Sexual no Trabalho Aquaviário’ [30]. No entanto, cada instituição precisa se responsabilizar pela elaboração de estratégias de veiculação de materiais e promoção de capacitações sobre o assunto.

Hamylton *et al.*[6]; Vila-Concejo *et al.*[7]; McGuire *et al.* [8] mencionam sobre o ambiente de trabalho de campo ser na maioria das vezes um local com predomínio de profissionais homens. Nesse contexto, Gries [31] afirma que o risco de assédio sexual pode ser maior onde o ambiente organizacional possua um número de homens superior ao de mulheres e uma ausência de sanções organizacionais, uma vez que isso pode levar a falta de seriedade no recebimento de queixas, especialmente se a liderança não funcionar como um modelo de comportamento adequado. Diante desse cenário, Silvia Federici [32] p. 52)

menciona que ‘somente quando milhares de mulheres saírem às ruas dizendo que são coagidas a transar para não perder o emprego, os homens terão medo e se sentirão enfraquecidos.’ Essa saída às ruas abrange textos como esses que abordam uma temática silenciada por muitos, e tem o intuito de mostrar com dados e relatos uma realidade de assédio presente no cotidiano do trabalho e das pesquisas científicas que afeta principalmente a vida das mulheres.

O sofrimento psicológico como consequência do assédio no local de trabalho já foi reportado em vários estudos: Vartia [27]; Willness *et al.* [33]; Nunes e Tolfo, [34], reafirmando o resultado da nossa pesquisa em relação aos sintomas declarados como: Raiva, insegurança, impotência, motivação afetada e desmotivação com o trabalho, como apresentamos em alguns dos relatos:

-“Sentia depressão e que não valia nada” (Mulher parda, 40 anos);

-“Eu não tinha vontade de embarcar, pois sabia que o iria encontrar no navio. Eu perdia a minha paz e tinha medo também, pois não sei do que ele seria capaz.” (Mulher parda, 35 anos);

-“Fiquei abalada psicologicamente e tinha medo de tudo e todos. Me sentia incapaz. Pedi meu desembarque.” (Mulher parda, 33 anos);

-“Me desmotivou a cumprir tarefas regulares.” (Mulher Branca, 43 anos);

-“Depressão” (Homem Pardo);

-“Me desinteressei pelo trabalho e ambiente de embarque” (Homem branco, 54 anos).

O sofrimento físico como consequência do assédio no local de trabalho também está demonstrado em outros estudos sobre assédio no trabalho [33, 34]. Além da identificação dos tipos de sintomas físicos, os relatos abaixo demonstram o sofrimento vivenciado pelos participantes da pesquisa:

-“Ficava tenso o tempo todo atrapalhando meu descanso” (Homem Pardo- 39 anos);

-“Fiquei tensa, apreensiva. Mas não deixei que a situação me dominasse” (Mulher Branca- 54 anos).

Piñeiro e Kitada [35], mencionam que o setor marítimo precisa avançar na discussão sobre assédio sexual à bordo, destacando que as profissões marítimas são dominadas pelos homens e que as condutas para lidar com as questões de assédio são incipientes. Neste contexto, Hersch [36] enfatiza que para haver redução do assédio sexual no ambiente de

trabalho é preciso que se estabeleçam políticas de proibição, além da oferta de treinamentos e do estabelecimento de ouvidorias que garantam a proteção as vítimas. Este estudo produziu dados inéditos sobre situações de assédio em embarques no Brasil, contribuindo para identificar a frequência destas situações com os participantes da pesquisa e assim auxiliar no subsídio à criação de ações preventivas, que levem em consideração os fatores de risco identificados na caracterização do perfil das vítimas e nos ambientes mais arriscados (sendo os embarques dos setores Privado e/ou Marinha do Brasil, com um tempo de embarque maior que cinco dias e uma equipe composta na sua maioria por homens). Em suma, ambientes com equipes mais diversas, com hierarquia descentralizada, que promovam a redução do estresse pelo confinamento, um ambiente de respeito à diversidade de gênero e raça e a presença de canais de comunicação sensíveis às demandas da tripulação são essenciais para a prevenção e o enfrentamento do assédio.

## **Considerações Finais**

Podemos evidenciar por meio dos achados desta pesquisa uma realidade preocupante das desigualdades de gênero nas ciências ambientais e nas ciências do mar entre mulheres e homens que trabalham e pesquisam em embarcações.

Os participantes relataram situações de profundo desrespeito que acontecem a bordo como: piadas machistas; comentários de natureza sexual, piadas discriminatórias, tarefas inapropriadas, olhares e gestos indesejados, ser desacreditado por colegas e superiores e agressão física. Essas situações têm como consequência sintomas físicos e psicológicos nas vítimas como: diminuição da energia vital, insônia, tensão muscular, depressão, raiva, insegurança, impotência e outros.

O presente artigo é fruto de uma pesquisa que possui suas limitações, reconhecemos que a coleta de dados foi oportunizada a um público limitado à audiência da plataforma de divulgação científica Bate-Papo com Netuno, aos estudantes e pesquisadores vinculados às Universidades e por meio da promoção de lives e debates em parceria, o que pode não refletir precisamente o cenário do trabalho embarcado no Brasil. A maior participação de mulheres num ambiente que é predominado por homens indica um viés de amostragem ou que os homens não se interessaram em responder uma pesquisa que não se refere a um problema particular do universo masculino.

Para combater o assédio é necessário que os ambientes de trabalho e pesquisa sejam estruturados com espaços de denúncia e escuta, acompanhamento/monitoramento. Além

disso, é preciso incluir nos cursos de capacitação para tripulação e no currículo das universidades a temática sobre gênero e assédio no âmbito das ciências ambientais e do mar.

Uma análise mais profunda, de natureza qualitativa, sobre os impactos das situações de assédio na vida profissional e pessoal das pessoas que trabalham embarcadas é fundamental para auxiliar na proposição de estratégias de combate ao assédio. Mais estudos são necessários para verificar a taxa de abandono das vítimas de assédio por decorrência do assédio em si e da falta de providências em casos de denúncias, com foco especial nas mulheres. Ademais, estudos qualitativos com enfoque nas mulheres negras sobre suas experiências em embarcações, e também em outros espaços acadêmicos como universidades e laboratórios na área de ciências ambientais e do mar são essenciais para acessar as particularidades interseccionais.

Por fim, diante dos resultados apresentados neste estudo, podemos afirmar que é necessária uma política de tolerância zero ao assédio, no intuito de buscar um ambiente de trabalho sem discriminação, que promova uma cultura de igualdade de gênero à bordo, colaborando para a retenção de pessoas, independente do gênero, nas carreiras que escolherem [35].

## Referências

- [1] BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo, 2000. Dissertação. Mestrado em Psicologia Social–Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2000.
- [2] OIT. Organização Internacional do trabalho. **Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho**. Relatório V (2B). Conferência Internacional do Trabalho 108.<sup>a</sup> Sessão, 2019. Disponível em: <<https://www.ilo.org/>> Acesso em 06 Outubro de 2020.
- [3] TOLFO, Suzana da Rosa et al. Universidade Federal de Santa Catarina. **Assédio moral no trabalho : uma violência a ser enfrentada** / coordenação: Suzana da Rosa Tolfo, Renato Tocheto de Oliveira. Florianópolis : UFSC, 2013. 23 p.
- [4] BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. Serviço Social & Sociedade, p. 544-561, 2015.
- [5] GROGAN, K.E. How the entire scientific community can confront gender bias in the workplace. **Nat Ecol Evol** 3, 3–6 (2019). <https://doi.org/10.1038/s41559-018-0747-4>.
- [6] HAMYLTON, Sarah et al. **Gender inequalities in science won't self-correct: it's time for action. The Conversation**, 5 Sept 1-6, 2018. disponível em: [https://theconversation.com/gender-inequalities-in-science-wont-self-correct-its-time-for-action-99452?fbclid=IwAR3BP\\_dGOhSK1V1LqnNZjscPOcGXIKRaNQWc0y3tODEUumxmeYo4HBjkYvQ](https://theconversation.com/gender-inequalities-in-science-wont-self-correct-its-time-for-action-99452?fbclid=IwAR3BP_dGOhSK1V1LqnNZjscPOcGXIKRaNQWc0y3tODEUumxmeYo4HBjkYvQ). Acesso em 03 Junho 2021.
- [7] VILA-CONCEJO, A., GALLOP, S.L., HAMYLTON, S.M. *et al.* Steps to improve gender diversity in coastal geoscience and engineering. **Palgrave Commun** 4, 103, 2018. <https://doi.org/10.1057/s41599-018-0154-0>
- [8] LIMA, Betina Stefanello. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 3, p. 883-903, 2013.
- [9] McGUIRE, Krista L. ,PRIMACK, Richard B. e LOSOS, Elizabeth C., Dramatic Improvements and Persistent Challenges for Women Ecologists, **BioScience** , Volume 62, Issue 2, February 2012, Pages 189–196, <https://doi.org/10.1525/bio.2012.62.2.12>
- [10] SCHIEBINGER, Londa. O feminismo mudou a ciência. **Bauru: Edusc**, 2001.
- [11] CLANCY, Kathryn BH et al. Survey of academic field experiences (SAFE): Trainees report harassment and assault. **PloS one**, v. 9, n. 7, p. e102172, 2014.
- [12] THANHEISER, Eva; Bulusu, Nirupama; McCormick, Theresa M.; Streig, Ashley; Reddy, Radhika; and Foster, Decatur Mitochondria, **"Picture a Scientist" (2021). At This Moment Webinar Series**. 12. Disponível em: <https://archives.pdx.edu/ds/psu/35361>

[13] MARCOLIN, Catarina; LAMEGO, Gabriela; NAMIKI, Cláudia; ELLIFF, Carla; LEONEL, Juliana; DEL FAVERO, Jana; SARAIVA, Raquel. **Situações de assédio em mulheres embarcadas**. 28 maio de 2020. Disponível em: <https://www.batepapocomnetuno.com/post/situa%C3%A7%C3%B5es-de-ass%C3%A9dio-em-mulheres-embarcadas>. Acesso em 23 Julho de 2021.

[14] ANTENEODO, Celia et al. Brazilian physicists community diversity, equity, and inclusion: A first diagnostic. **Physical Review Physics Education Research**, v. 16, n. 1, 010136, 2020.

[15] BANDEIRA, Lourdes; MARTINS, Ana Paula Antunes. Assédios a mulheres: persistências e desafios. **Acervo Online | Brasil**. 31 de agosto de 2018. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/assedios-a-mulheres-persistencias-e-desafios/> Acesso em 07 de Abril de 2022.

[16] FREITAS, A. Como as maiores universidades do mundo combatem o assédio sexual no campus. **Jornal Nexo**. 2016. Disponível em <https://www.nexojornal.com.br/expreso/2016/07/28/Como-as-maioresuniversidades-do-mundo-combatem-o-ass%C3%A9dio-sexual-no-campus>. Acesso em 06 de Abril de 2022.

[17] BEHL, Mona et al. Changing The Culture of Coastal, Ocean, and Marine Sciences. **Oceanography**, v. 34, n. 3, p. 53-60, 2021.

[18] BANDEIRA, Lourdes. A contribuição da crítica feminista à ciência. **Revista Estudos Feministas**, v. 16, p. 207-228, 2008.

[19] INSTITUTO SEMESP. **Mapa do Ensino Superior no Brasil**. 10 ed. Disponível em: <<https://www.semesp.org.br/wp-content/uploads/2020/04/Mapa-do-Ensino-Superior-2020-Instituto-Semesp.pdf>>. Acesso em 06 Set. 2021.

[20] CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. VV. AA. **Cruzamento: raça e gênero**. Brasília: Unifem, v. 1, n. 1, p. 7-16, 2004.

[21] CRENSHAW, Kimberle. Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. **Stan. L. Rev.**, v. 43, p. 1241, 1990.

[22] CARNEIRO, Sueli. Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil. São Paulo: **Selo Negro** Edições; 2011. (Consciência em debate /coordenadora Vera Lúcia Benedito). Disponível em: <https://institutoressurgir.org/wp-content/uploads/2018/07/Racismo-Sexismo-e-Desigualdade-Sueli-Carneiro-1.pdf>. Acesso em 29 out, 2021.

[23] HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

[24] FAVERO, Jana Menegassi del; ANDRADE, Mariana Martins de. A perspectiva de futuro e o potencial de transformação social e econômica a partir da ciência oceânica. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 73, n. 2, p. 23-28, abril. 2021.

- [25] BONAN, C; ARARIPE, C; GONDIM, R; KROPF, S. A relevância acadêmica, social e política da produção de conhecimentos sobre mulheres nas ciências e na saúde. **Revista do Centro Brasileiro de Estudos de Saúde**. Vol. 45, 1. Rio de Janeiro, out, 2021.
- [26] TORRES, Anália et al. **Assédio sexual e moral no local de trabalho**. CIEG- Centro Interdisciplinar de Estudos de Gênero. Universidade de Lisboa, 2016.
- [27] VARTIA, Maarit AL. Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. **Scandinavian journal of work, environment & health**, p. 63-69, 2001.
- [28] BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho**. Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/ass%C3%A9dio-moral-risco-n%C3%A3o-vis%C3%ADvel-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 31 ago. 2021
- [29] BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Moral e Sexual nas Atividades Portuárias e Aquaviárias**. Brasília, 2021. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-e-sexual-nas-atividades-portuarias-e-aquaviarias-1/@/@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-e-sexual-nas-atividades-portuarias-e-aquaviarias-1/@/@display-file/arquivo_pdf). Acesso em 28 junho 2021.
- [30] APMM. Associação dos Profissionais da Marinha Mercante Brasileira. **Assédio Moral, Virtual e Sexual no Trabalho Aquaviário**. Niterói- RJ, 2021. Disponível em: <https://apmmmercante.org/criada-a-comissao-contra-assedios-na-apmm/>. Acesso em 08 julho 2021.
- [31] GRIES, Robbie. GSA Presidential Address: Navigating “Me, too” in the Geosciences. **GSA Today**, 2019.
- [32] FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Editora Elefante, 2019.
- [33] WILLNESS, Chelsea R.; STEEL, Piers; LEE, Kibeom. A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. **Personnel psychology**, v. 60, n. 1, p. 127-162, 2007.
- [34] NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 5, n. 3, p. 264-286, 2012.
- [35] PIÑEIRO, Laura Carballo; KITADA, Momoko, Sexual harassment and women seafarers: The role of laws and policies to ensure occupational safety & health, **Marine Policy**, Volume 117, 2020
- [36] HERSCH, Joni. Sexual harassment in the workplace. **IZA World of Labor**, 2015.

Este capítulo 2 está formatado segundo as normas da ABNT- Sistema Numérico  
Disponível no site: <https://www.normasabnt.org/novas-regras-abnt-2021/>

## **CAPÍTULO 2- ENFRENTAMENTO E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO EM EMBARCAÇÕES: ORIENTAÇÕES PARA GESTORES/AS QUE ATUAM NAS CIÊNCIAS AMBIENTAIS**

### **Apresentação**

O presente documento é um conjunto de orientações para gestores/as que atuam nas ciências ambientais e do mar e são responsáveis pela organização de embarques. Entendemos que integram esse grupo: chefes/as de empresas públicas e/ou privadas, pesquisadores/as, coordenadores(as) de cursos de graduação, entre outros. Neste material, você está sendo convidada(o) a refletir sobre as relações entre assédio sexual e moral, desigualdades de gênero e a importância do desenvolvimento de ações voltadas para prevenir e coibir diferentes tipos de assédio em embarcações. Dessa forma, o objetivo é disponibilizar um conjunto de informações que possam subsidiar a construção de práticas de enfrentamento e de prevenção do assédio sexual e moral em embarcações.

O assédio moral e sexual nos espaços públicos é uma das mais nefastas expressões das desigualdades de gênero que acomete principalmente as mulheres. É importante reconhecermos que existe uma cultura que naturaliza as desigualdades de gênero nos espaços públicos e privados e que confere os lugares de poder e maior prestígio social para um grupo em detrimento de outros. Os espaços de formação e atuação das ciências ambientais também são marcados por desigualdades de gênero, apesar de uma presença significativa de mulheres nos cursos de graduação, pós-graduação e em outros espaços de atuação. Neste sentido, é possível identificar que os homens ocupam os principais lugares de poder e comando. Além disso, homens e/ou mulheres muitas vezes não reconhecem que vivenciam o assédio no ambiente de trabalho e/ou pesquisa e isso exige que discutamos sobre a temática, além de reconhecermos a existência de desigualdades de gênero nesse ambiente e a necessidade de uma rede de apoio para atender as vítimas de assédios, pois sabemos o quanto é difícil reconhecer e denunciar os casos de assédio.

Profissionais e pesquisadoras na área da ciência enfrentam um labirinto de cristal que representa o baixo número de mulheres em algumas áreas ou em cargos de chefias, e também um forte sexismo.<sup>1</sup> Ademais, a carreira de mulheres negras nas ciências, na maioria das vezes,

é marcada por racismo e sexismo.<sup>2</sup> Segundo estudos, mulheres sofreram assédio em atividades de campo para a realização de pesquisas científicas.<sup>3</sup>

Considerando que as mulheres no âmbito das ciências ambientais se deparam com barreiras interligadas às questões de gênero, é preciso que as empresas e as instituições de ensino de ciências criem e regularizem medidas para prevenir e apoiar as vítimas de assédio. Para haver uma mudança cultural é necessário que cientistas, equipes e categorias profissionais discutam, falem, aprendam e ensinem sobre as desigualdades de gênero nas ciências ambientais e as formas de assédio sexual e moral como expressões dessas desigualdades.<sup>4</sup> As equipes de trabalho em campo e em laboratórios precisam discutir sobre o assédio no ambiente de trabalho e desenvolver códigos de conduta e protocolos de ações. As instituições devem se encarregar de treinar os profissionais, principalmente os iniciantes, no intuito de formar líderes capacitados para enfrentar situações de assédio no trabalho para que sejam sensíveis, éticos e eficazes ao receberem uma denúncia.

O presente material é fruto da necessidade de ação a partir dos resultados da pesquisa sobre “situações de assédio moral e sexual de pessoas que trabalham ou pesquisam embarcadas no Brasil”, em que encontramos que 82,6% das mulheres relataram assédio em embarcações (amostra de 197 mulheres participante, 161 relataram algum tipo de assédio). Ademais, a maioria das mulheres e homens (66,4%) mencionaram que não receberam nenhuma orientação sobre os tipos de assédio antes de iniciarem suas atividades em embarcações.<sup>5</sup> Desse modo, identificamos o quanto é importante orientar e sensibilizar os profissionais que potencialmente podem vivenciar situações de assédio sobre o que caracteriza o assédio, e como denunciar.

É por meio da denúncia que se enfrenta o assédio no ambiente de trabalho, uma vez que se evidencia que aquele ambiente é um lugar hostil.<sup>6</sup> Nesse sentido, elaboramos um elenco de conceitos e orientações que visam contribuir para a realização de ações voltadas para a prevenção e o enfrentamento do assédio no âmbito do trabalho de campo embarcado no Brasil, enfatizando os principais motivos que dificultam as denúncias de situações de assédio moral e sexual. Como material didático, elaboramos um [guia online](#) que pode ser utilizado no treinamento das equipes de embarque, que incluem trabalhadores, pesquisadores e estudantes.

## **Orientações para o enfrentamento e a prevenção do assédio moral e sexual em embarcações:**

### **Particularidades do trabalho embarcado**

Durante um embarque, ainda que os objetivos estejam relacionados às atividades de pesquisa, a embarcação se torna o ambiente de trabalho das pessoas envolvidas. Nos embarques que ocorrem em navios de grande porte, a duração do embarque pode levar vários dias, podendo chegar a completar um mês. Assim, os profissionais que trabalham embarcados estão sujeitos/as ao isolamento, muitas vezes sem comunicação com amigos e familiares em terra, o que pode aumentar os níveis de estresse, podendo potencializar as situações de assédio, bem como os impactos desse assédio sobre as vítimas.

É preciso mencionar sobre as desigualdades de gênero nas ciências, na maioria das vezes, quem ocupa espaços de poder nessa área são os homens. Os homens também sofrem assédio, em menor número, principalmente, quando são vistos como frágeis ou quando não aceitam participar da lógica patriarcal de assédio contra as mulheres. Há casos também de mulheres que reproduzem o modelo patriarcal e também assediam os homens, geralmente para se firmarem em lugares de poder. Além disso, é importante reconhecer que o assédio tem sua origem nas desigualdades de gênero e naturalização da opressão, submissão e objetificação dos corpos das mulheres.

### **O que é assédio moral e sexual?**

#### ***Assédio Moral***

##### **O que é?**

No ambiente de trabalho, o assédio moral é qualquer conduta abusiva, frequente, repetitiva, que pode ocorrer por meio de palavras, comportamentos ou de forma não verbal (gestos, por exemplo), que proporciona humilhação, dano à dignidade, e/ ou à saúde física e mental de alguém, além de afetar o ambiente de trabalho e a vida profissional e pessoal.<sup>7</sup> O assédio moral possui uma intencionalidade com o objetivo de desqualificar uma pessoa, levando a fragilização da mesma e com a intenção de coibi-la por meio do poder.<sup>8</sup>

## Quais são as ações que caracterizam o assédio moral?

Algumas exemplos de ações que podem caracterizar o assédio moral são:<sup>9-12</sup>

- Se comunicar de forma incorreta ou não transmitir informações que prejudiquem as atividades de alguém;
- Parar de falar com um(a) subordinado(a) ou tratá-lo(a) com gritos, insultos, repreensões e agressividade;
- Fazer comentários maldosos ou inventar boatos sobre a vida pessoal;
- Ridicularizar publicamente ou privadamente por características subjetivas de personalidade da pessoa;
- Sobrecarregar um(a) subordinado(a) com ações, sem que haja o tempo necessário para executá-las.
- Designar ações pouco importantes ou deixar o(a) profissional sem tarefas e funções;
- Criticar repetidamente em relação à capacidade profissional, ressaltando alguma deficiência da pessoa;
- Isolar ou hostilizar, ridicularizar, inferiorizar e desacreditar um(a) profissional diante dos pares;
- Prejudicar as condições de trabalho de modo proposital ou criar obstáculos no trabalho;
- Realizar gestos de desprezo, como olhares desdenhosos, suspiros.

## *Assédio Sexual*

### O que é?

Assédio sexual é uma atitude ofensiva contra a disponibilidade sexual da pessoa, afrontando-lhe a liberdade sexual. Além disso, no ambiente de trabalho, o assédio sexual é uma tentativa de obter favores sexuais por meio de ameaças da garantia do emprego e também por qualquer atitude agressiva de cunho sexual, podendo ser humilhação, insultos ou intimidações.<sup>13</sup> O assédio sexual é criminalizado no Brasil, descrito no Art. 216-A do Código Penal: “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”.<sup>14</sup>

## Assédio Sexual é crime!

Abaixo, listamos os crimes previstos pelo Código Penal Brasileiro de atos classificados como assédio sexual:<sup>14,15</sup>

- **Importunação sexual:** Situações humilhantes, grosseiras e/ou intimidadoras que podem estar acompanhadas de apalpadinhas, encoxadas ou ejaculação. De acordo com o artigo 215 do Código Penal: “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”. Pena de reclusão de um a cinco anos;
- **Estupro:** consiste no contato físico indesejado, toques íntimos. Artigo 213 do Código Penal: “constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso.”. Pena de reclusão de seis a dez anos.
- **Assédio Sexual:** quando existir relação hierárquica ou ascendência profissional e a conduta objetivar um favorecimento sexual, conforme o artigo 216-A: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.” Tem detenção de um a dois anos.

### Consequências do assédio em embarcações





\*Dados da pesquisa sobre “situações de assédio moral e sexual de pessoas que trabalham ou pesquisam embarcadas no Brasil”.<sup>5</sup>

Outros estudos também reforçam que as consequências e os efeitos do assédio moral e/ou sexual não se restringem ao ambiente de trabalho. O assédio pode prejudicar a saúde psíquica e física da vítima, além de consequências no âmbito social. Entre essas consequências, podemos citar um ambiente hostil para o trabalho, queda na produtividade, nervosismo, estresse, sentimento de impotência, distúrbios digestivos, respiratórios e do sono, dores de cabeça e no corpo, tristeza, baixa auto-estima, depressão, perda não planejada de produtividade, perda de talentos, aumento de erros e acidentes.<sup>9;16-20</sup>

### **Mantenha um ambiente de trabalho respeitoso e equilibrado**

Um ambiente de trabalho respeitoso proporciona um local harmonioso e equilibrado, permitindo assim que as atividades sejam realizadas com mais eficiência e interação entre as equipes, buscando garantir que o gênero, a raça, a cor e a atuação da pessoa na instituição/empresa não sejam motivos de discriminação e/ou assédio.

Desse modo, é essencial que instituições de ensino e empresas realizem estratégias de combate ao assédio no ambiente de trabalho. Como estabelecido pela Convenção (N.º 190) da Organização Internacional do Trabalho-OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio.<sup>21</sup>

Para a prevenção do assédio em empresas públicas, universidades e instituições privadas, entre outras, as recomendações são:<sup>22</sup>

- Criar canais de comunicação eficazes, com regras claras de funcionamento, para apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade do(a) denunciante;
- Discutir o assunto regularmente em treinamentos, palestras e cursos em geral, inclusive na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho (quando se aplicar);
- Capacitar os integrantes do serviço médico e psicológico, da seção de recursos humanos, ouvidoria e dos profissionais que ocupam cargos de chefia;
- Estabelecer e divulgar regras de conduta a respeito do assédio sexual nas normas internas, prevendo inclusive punições;
- Negociar com os sindicatos da categoria cláusulas sociais em acordos coletivos de trabalho, para prevenir o assédio sexual, quando se aplicar.

### **Estratégias de enfrentamento do assédio durante embarques**

Enquanto as estratégias de prevenção ao assédio envolvem se informar sobre o tema e criar canais de comunicação e os fluxos necessários para a efetivação de denúncias, para combater o assédio é necessário assumir uma postura ativa sobre o assunto. A realização de monitoramento contínuo das atividades de embarque, utilizando mecanismos de avaliação é crucial para que todos os envolvidos estejam atentos e tenham conhecimento de que situações de assédio não são toleradas naquele ambiente de trabalho.

Sugerimos o seguinte fluxo de monitoramento das atividades de embarque realizadas por empresas, universidades e demais instituições:

Antes do embarque, compartilhe o [guia online](#) e exija que os participantes do embarque confirmem o recebimento dele e que estão cientes de seu conteúdo. No guia constam informações sobre o que é assédio e os passos necessários para a realização de denúncias. Se certifique de atualizar o guia para incluir seus canais específicos de ouvidoria/denúncias e os fluxos necessários para denúncias.

Durante o embarque garanta a existência de algum profissional capacitado e responsável por acolher relatos/denúncias.

Após o embarque disponibilize a [ficha de avaliação do embarque](#), a ser preenchida de forma anônima, na qual constem perguntas diretas sobre possíveis situações de assédio durante o embarque.

Tenha uma equipe responsável pelo acompanhamento constante das respostas do formulário para auxiliar no direcionamento de ações educativas e, quando for o caso,

encaminhamento ao setor responsável pelo acolhimento de denúncias de assédio, como ouvidorias ou comitê de ética.

Nos apêndices você encontrará o [guia online](#), e a [ficha de avaliação do embarque](#) para orientar sobre o assédio em embarcações, que poderão ser utilizados como instrumentos de educativos e de monitoramento das condições do trabalho embarcado.

Outras materiais, como cartilhas, canais de divulgação científica, vídeos e/ou aplicativos podem ser usados como material de apoio para auxiliar no desenvolvimento de atividades periódicas como palestras, rodas de conversa, que promovam a discussão sobre assédio no ambiente de trabalho embarcado, seguem algumas sugestões de materiais:

Página sobre assédio em embarcações: <https://www.batepapocomnetuno.com/assedio>;

Cartilha “Assédio Moral e Sexual nas Atividades Portuárias e Aquaviárias” do Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2021):

[https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-e-sexual-nas-atividades-portuarias-e-aquaviarias-1/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-e-sexual-nas-atividades-portuarias-e-aquaviarias-1/@@display-file/arquivo_pdf)

Cartilha “Assédio Moral, Virtual e Sexual no Trabalho Aquaviário” (APMM, 2021):

<https://apmmmercante.org/comissao-permanente-de-orientacao-e-prevencao-contra-o-assedio-moral-virtual-e-sexual/>

Vídeos sobre desigualdade de raça e gênero no mundo do trabalho - canais do Youtube de ONU Mulheres Brasil e do MPT:

<https://youtube.com/playlist?list=PLFOKa-Ofl12cAzJDgjSiGQJoAqTyAAcYg>

Vídeo sobre definições de assédio perante a lei da série "Explica" realizado por Catraca

Livre: [https://www.youtube.com/watch?v=qR5mSTT\\_M9w&list=PLuzetit74Oam5VeNVB5dnwFt2xor7yolb](https://www.youtube.com/watch?v=qR5mSTT_M9w&list=PLuzetit74Oam5VeNVB5dnwFt2xor7yolb)

Aplicativo: EVISU - Informações sobre o enfrentamento à violência sexual. Esse aplicativo possui informações conceituais sobre violência sexual (conceitos, tipos, magnitudes, causas); informações sobre o enfrentamento (políticas públicas, rede de serviços, controle social, proteções legais) e estudos e pesquisas sobre o tema.

<https://linklist.bio/appevisu>

**Garanta que as denúncias sejam ouvidas e tratadas com seriedade**

No intuito de garantir que as denúncias sejam ouvidas e consideradas como fatos legítimos é necessário uma equipe treinada e diversa (diversidade de gênero e raça, sempre que possível) para realizar a coleta de informações e analisar com seriedade e ética o ocorrido, com o objetivo de punir o agressor conforme a política do local de trabalho e garantir uma assistência holística à vítima.

Recomendamos a existência de comissões ou setores da instituição/empresa que trabalhem no intuito de desenvolver ações educativas e de prevenção ao assédio, de receber e investigar as denúncias, além de apoiar a vítima do ponto de vista legal e psicológico.

Se ainda não existe um canal de ouvidoria no seu local de trabalho ou se não há possibilidade da constituição das comissões acima referidas, é essencial apresentar ao trabalhador(a) as opções de atendimento público existentes no Brasil, com o objetivo de fornecer apoio às vítimas e de assegurar que a denúncia seja registrada.

A falta de registro de denúncias sobre assédio está geralmente associada aos seguintes fatores:

Medo das consequências pós denúncia;
Falta de um ambiente acolhedor;
Medo das atividades punitivas para toda a tripulação, como: corte de confraternização e atribuição de faxinas excessivas;
Medo de não ser convocada(o) para um novo embarque;
Não haver punição para o agressor;
Necessidade de se manter no emprego, pois o agressor é tido como um grande líder;
Não confiar no canal de denúncia da empresa;
Não saber como fazer a denúncia;
Medo de não anonimato;
Não reconhecimento no momento do ocorrido que a situação era assédio;
Falta de provas.

### **O que pode ser feito diante do assédio?**

#### ***Oriente a vítima para que:***

- Anote, todas as ações sofridas com maior quantidade de detalhes: dia, mês, ano, hora, local, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas, fotos, *prints* de conversas no whatsapp, vídeos e o que mais achar pertinente;
- Procure dar visibilidade a situação ocorrida, procure ajuda de colegas de trabalho, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações vindas do(a) agressor(a);
- Evite conversar sem testemunhas com o(a) agressor(a), mas grave conversas em áudio ou texto que mantenha com ele(a);
- Procure os responsáveis e relate o acontecido, inclusive por meio dos canais internos de denúncia, quando existentes na empresa;
- Busque apoio junto a familiares, amigos e colegas.<sup>23-25</sup>

#### ***Oriente a testemunha para que:***

- Ofereça apoio à vítima;
- Disponibilize-se como testemunha;
- Procure os responsáveis e relatar o acontecido;
- Apresente a situação a outros colegas e solicite a sua mobilização.<sup>23-25</sup>

### **Como denunciar o assédio?**

A denúncia do assédio moral e sexual pode ser feita tanto pela vítima quanto por quem observou/presenciou situações de assédio moral e/ou sexual no trabalho, podendo utilizar os seguintes meios:<sup>22-24</sup>

1. Para o responsável da expedição e/ ou para o coordenador da pesquisa;
2. Espaços de confiança da empresa, a exemplo de Ouvidorias e comitês de ética;
3. Na Ouvidoria de Universidades/ Institutos Federais, no caso de estudantes que estão realizando estágio em embarcações;

4. Na Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher, e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se a vítima for um homem, registrar a ocorrência na delegacia comum. Mapa das Delegacia da Mulher no Brasil:

<https://azmina.com.br/projetos/delegacia-da-mulher/#busca-delegacias>);

5. Pelo Disque 180, que consiste em um serviço de denúncia para relatar violência contra a mulher;

6. Nos Sindicatos ou Associações da sua categoria profissional (caso tenha acesso);

7. Nos Conselhos Regionais das profissões, quando for o caso. Por exemplo, biólogos podem denunciar na ouvidoria do CRBIO;

8. Se a situação de assédio ocorreu com várias pessoas e for de interesse de um **coletivo** de trabalhadores, você pode denunciar no Ministério Público do Trabalho da sua localidade ou pelo site do MPT acessando: <https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie>. “O Ministério Público do Trabalho atua em situações de desrespeito aos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos de relevante valor social, no campo das relações de trabalho”.

Além destes locais, o site “Me Too Brasil” (<https://metoobrasil.org.br/>) tem o objetivo de ajudar vítimas de violência sexual, por meio deste site é possível denunciar e ainda solicitar apoio.

É importante orientar a vítima para buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas e, principalmente, procurar instituições e órgãos para formalizar a denúncia. A vítima pode também buscar assistência jurídica para ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho.

## Apêndices

### [Guia online sobre enfrentamento e prevenção do assédio moral e sexual no trabalho embarcado](#)



Figura 1-Guia Online sobre assédio moral e sexual

### Sugestão de Modelo de ficha de avaliação individual após embarques

Para que as instituições assumam um papel ativo no combate ao assédio, monitorar a qualidade do ambiente de trabalho é fundamental. Assim, sugerimos a utilização de um instrumento avaliativo, individual e anônimo, para preenchimento por parte de todos os profissionais (tripulação, cientistas, técnicos, chefes/líderes, etc) após cada atividade embarcada. Sugerimos o uso de um formulário (que pode ser online), com questões fechadas e com espaço para o preenchimento de relatos, quando houver necessidade, conforme modelo abaixo:

**Tabela 1** - Modelo de ficha de avaliação individual após embarque

<b>Ficha de avaliação do embarque</b>	
Avalie seu embarque para um monitoramento da qualidade do nosso ambiente de trabalho	
Você recebeu orientações sobre como lidar com situações de assédio antes do embarque?	
<input type="checkbox"/> Sim	
<input type="checkbox"/> Não	
Você passou por algum constrangimento ou sofreu algum tipo de assédio enquanto estava embarcada(o)?	
<input type="checkbox"/> Não	
<input type="checkbox"/> Sim, vivenciei constrangimentos	
<input type="checkbox"/> Sim, sofri assédio moral	
<input type="checkbox"/> Sim, sofri assédio sexual	
Você notou se algum(a) colega passou por constrangimento ou sofreu algum tipo de assédio enquanto estava embarcada(o)?	
<input type="checkbox"/> Não	
<input type="checkbox"/> Sim, a colega que sofreu constrangimento/ assédio era uma mulher	
<input type="checkbox"/> Sim, o colega que sofreu constrangimento / assédio era um homem	
Você relatou a situação vivenciada por você ou por um(a) colega para o(a) responsável pela embarcação?	
<input type="checkbox"/> Não se aplica	
<input type="checkbox"/> Não	
<input type="checkbox"/> Sim	
Espaço para relato:	
Caso tenha respondido “Sim” nas perguntas anteriores, você gostaria de relatar o que aconteceu?	

Caso deseje fazer uma denúncia formal, por favor entre em contato com o setor responsável pelos seguintes endereços: *indicar telefone, email, endereço dos setores responsáveis.*

## REFERÊNCIAS

- 1 LIMA, Betina Stefanello. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 3, p. 883-903, 2013.
- 2 CLANCY, Kathryn BH et al. Survey of academic field experiences (SAFE): Trainees report harassment and assault. **PloS one**, v. 9, n. 7, 2014.
- 3 THANHEISER, Eva; Bulusu, Nirupama; McCormick, Theresa M.; Streig, Ashley; Reddy, Radhika; and Foster, Decatur Mitochondria, "**Picture a Scientist**" (2021). *At This Moment Webinar Series*. 12. Disponível em: <https://archives.pdx.edu/ds/psu/35361>
- 4 BELL, Robin E.; KOENIG, Lora S. Harassment in science is real. **Science** Vol. 358, Issue 6368, pp. 1223, 2017.
- 5 MAIA, Michele Cristina. **Relações de Gênero nas Ciências Ambientais: uma análise sobre situações de assédio em embarcações**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Sul da Bahia, 2022.
- 6 TOLFO, Suzana da Rosa et al. Universidade Federal de Santa Catarina. **Assédio moral no trabalho : uma violência a ser enfrentada** / coordenação: Suzana da Rosa Tolfo, Renato Tocheto de Oliveira. - Florianópolis : UFSC, 2013. 23 p.
- 7 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução Maria Helena Kuhner, 8ª ed. Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006 a.
- 8 HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, Canoas , n. 22, p. 101-108, dez. 2005. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 27 out. 2021.
- 9 HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- 10 BARRETO, M.; HELOANI, R. O assédio moral como instrumento de gerenciamento. Em Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimentos e transtornos relacionados ao trabalho. Org. Merlo, A. R. C., Bottega, C. G. & Perez, K. V. Porto Alegre. **Evangraf.**, 2014.

11 SOBOLL, Lis Andrea; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.

12 FREITAS, M. E., HELOANI, J. R e BARRETO, M. M. S. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

13 COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. **Igualdade Racial: Principais Resultados**. Brasília: OIT-Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

14 AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. **Dossiê Violência Sexual**. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-sexual/tipos-de-violencia/assedio-sexual/>. Acesso em 29 de dezembro de 2021.

15 THINK OLGA. Cartilha: **Vamos Falar Sobre: Assédio Sexual**. Disponível em: [https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-sexual/wp-content/uploads/sites/6/2019/07/NUDEM\\_ThinkOlga\\_Cartilha\\_Vamos-falar-sobre-ass%C3%A9dio-sexual.pdf](https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-sexual/wp-content/uploads/sites/6/2019/07/NUDEM_ThinkOlga_Cartilha_Vamos-falar-sobre-ass%C3%A9dio-sexual.pdf) Acesso em 29 de dezembro de 2021.

16 HOEL, Helge; SPARKS, Kate; COOPER, Cary L. The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. **Geneva: International Labour Organization**, v. 81, 2001.

17 CASSITTO, Maria Grazia et al. **Raising awareness of psychological harassment at work**. World Health Organization, 2003.

18 KEASHLY, L.; JAGATIC, K. By any other name: American perspectives on workplace bullying. In: EINARSEN, S. et al. (Eds). **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice**. London: Taylor & Francis, 2003. Cap. 2, p. 31-61.

19 BARRETO, Margarida. Violência, Saúde e Trabalho: **Uma jornada de humilhações**. 2. reimpr. São Paulo: PUC-SP, 2006.

20 NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 5, n. 3, p. 264-286, 2012.

21 OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção (N.º 190) da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019)**. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_760224.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_760224.pdf). Acesso em 29 de dezembro de 2021.

22 MPT. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Sexual no Trabalho Perguntas e Respostas**. Brasília, maio de 2017. Disponível em : <http://www.mpsp.mp.br/>. Acesso em 06 de outubro de 2020.

23 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Moral e Sexual nas Atividades Portuárias e Aquaviárias.** Brasília, 2021. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-e-sexual-nas-atividades-portuarias-e-aquaviarias-1/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-e-sexual-nas-atividades-portuarias-e-aquaviarias-1/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em 28 junho 2021

24 BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho.** Brasília, 2010. 44p.

25 FIOCRUZ. **Assédio Moral e Sexual no trabalho: Prevenção e enfrentamento na Fiocruz.** Ministério da Saúde, 2014.

## CONCLUSÃO GERAL

Os resultados desta pesquisa demonstram que as mulheres são mais assediadas que os homens realizando trabalho e/ou pesquisa em embarcações a partir dos relatos de 260 participantes que trabalham/pesquisam nesse campo. As situações de assédio assumem diferentes formas e contornos no grupo estudado. Os relatos mais frequentes foram observados em mulheres, na maioria das mulheres negras, em navios, num período que variou entre 6 e 14 dias, em ambientes predominantemente masculinos e em sua maioria com estagiárias/estudantes. Além disso, as mulheres foram quase exclusivamente as vítimas de assédio sexual, enquanto nos homens os relatos foram predominantemente de assédio moral. Os agressores foram representados em sua maioria por homens que ocupavam cargos mais altos na hierarquia.

Nossa caracterização de situações de assédio em embarcações evidenciou como nós mulheres estamos mais vulneráveis do que os homens no ambiente de trabalho embarcado. Entretanto, as consequências físicas e psicológicas do assédio moral e sexual foram amplamente descritas pelas vítimas (homens, mulheres, não-binários), reforçando como o assédio provocou sintomas que afetam a vida, o trabalho e o viver social das vítimas.

As mulheres também denunciaram menos que os homens e os raríssimos relatos de denúncias ressaltam as dificuldades encontradas pelas vítimas em relatar o que ocorreu às instituições pertinentes. As barreiras que dificultam as denúncias envolvem falta de fluxos e de clareza sobre quais seriam os canais de denúncia, além da incredibilidade sobre estes canais, especialmente quando o agressor ocupa cargos elevados na instituição.

É preciso que os gestores(as) das embarcações e os profissionais que ocupam os cargos mais elevados nestes ambientes promovam uma atmosfera de respeito e de zero tolerância ao assédio. Que apliquem em sua prática profissional um compromisso ético de informar e sensibilizar sua equipe no intuito de prevenir e combater o assédio em embarcações, reduzindo assim as desigualdades de gênero e a perda de talentos nas ciências ambientais.

Nesse intuito, espero que esta dissertação seja referência e jogue luz sobre novas pesquisas, pois apenas com ações constantes para a promoção da informação e prevenção, teremos um ambiente de trabalho embarcado mais justo e respeitoso para todos.

## APÊNDICE A- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA (UFSB)  
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS – CEP/UFSB

Você está sendo convidada/o para participar voluntariamente do projeto de pesquisa “**Relações de gênero nas Ciências Ambientais: uma análise sobre assédio em embarcações**”, sob responsabilidade da pesquisadora Michele Cristina Maia, realizado no âmbito do Mestrado em Ciências e Tecnologias Ambientais do Programa de Pós-Graduação em Ciências e Tecnologias Ambientais sob a orientação da Profa. Dra. Catarina da Rocha Marcolin. Essa pesquisa tem como objetivo realizar um mapeamento das situações de constrangimento ou assédio vivenciados por mulheres e homens que trabalham embarcada/os no Brasil.

Considerando que toda pesquisa envolvendo seres humanos envolve risco, dentre o risco que esta pesquisa poderá ocasionar-lhe está relacionado a um possível desconforto psicológico, pois entendemos que o preenchimento de algumas questões do formulário podem provocar gatilhos e/ou mobilizar emoções relacionadas às experiências anteriores traumáticas. Para minimizar esses riscos, nós elaboramos um formulário onde nenhuma das perguntas é obrigatória. E, a qualquer momento da pesquisa você poderá desistir de responder o formulário sem prejuízo algum para nosso estudo.

Os benefícios previstos com o desenvolvimento desta pesquisa é que a sua participação contribuirá para o reconhecimento do assédio moral e sexual como um problema nas atividades de embarcamento realizadas, no âmbito das ciências ambientais e assim os resultados da pesquisa poderão contribuir para o desenvolvimento de ações de prevenção e enfrentamento do assédio na área de ciências ambientais.

As suas respostas poderão contribuir para o desenvolvimento de ações de prevenção e enfrentamento do assédio vivenciados por mulheres e homens, que atuam na área de ciências ambientais, em embarcações.

Este questionário online tem questões abertas e fechadas e você vai demorar aproximadamente 30 minutos para responder. **Todas as informações serão mantidas em absoluto sigilo, de modo que somente os pesquisadores terão acesso a elas, e sua identidade e privacidade serão totalmente preservadas, uma vez que você não precisará se identificar em nenhum momento.** Você poderá não responder qualquer questão. Você poderá interromper ou desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

Caso venha desistir da participação no estudo, poderá retirar seu consentimento a qualquer momento sem que isto lhe traga qualquer prejuízo. Pela participação no estudo, você não pagará nada, nem receberá qualquer retribuição financeira. As pesquisadoras se

comprometem a comunicar os resultados da pesquisa após o seu término para a comunidade científica, bem como produzir materiais de divulgação para a sociedade.

Os resultados deste estudo poderão ser apresentados em eventos acadêmicos e publicados em revistas científicas nacionais e/ou internacionais. No caso de dúvidas, solicite esclarecimentos às pesquisadoras, ou ao CEP/UFSB pelo telefone (73) 3291-2089/3292-5834 , email: [cep@ufsb.edu.br](mailto:cep@ufsb.edu.br) que funciona de segunda à quinta feira, das 9:00 às 12:00 e de 14:00 às 17:00 na Avenida: Getúlio Vargas,1732 A, Bairro: Monte Castelo, Teixeira de Freitas -BA, CEP: 45.996-108.

Caso queira entrar em contato com a pesquisadora, ou queira receber uma cópia deste TCLE utilize o e-mail da pesquisa ([pesquisageneroeassedio@gmail.com](mailto:pesquisageneroeassedio@gmail.com)) ou o email pessoal ([maiamicheledr@gmail.com](mailto:maiamicheledr@gmail.com)) ou o WhatsApp (31) 99483-8538 da pesquisadora responsável: Michele Cristina Maia.

**Declaro ter recebido uma explicação clara e completa sobre a pesquisa acima mencionada a que me submeto de livre e espontânea vontade. Concordo com o termo aqui apresentado. Por este instrumento tomo parte voluntariamente do presente estudo.**

**Escolha uma das seguintes respostas:**

- ( ) Estou de acordo com as informações recebidas e tenho o interesse em participar da pesquisa
- ( ) Não estou de acordo com as informações recebidas e/ou não tenho o interesse em participar da pesquisa

---

Assinatura do Pesquisador responsável

## APÊNDICE B-INSTRUMENTO DE PESQUISA: QUESTIONÁRIO

Link do questionário: <https://forms.gle/qtawJHQSywr7VmS56>



**Situações de assédio moral e sexual vivenciadas por pessoas que trabalham ou pesquisam embarcadas no Brasil**

Olá,  
você está sendo convidada(o) a participar de uma pesquisa.

Esta pesquisa está vinculada ao Programa de Pós Graduação em Ciências Ambientais e Tecnologias da Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB) e do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia da Bahia-Porto Seguro (IFBA).

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Sul da Bahia em 28 de abril de 2021 - CAAE: 39142320.90000.8467- Número do Parecer: 4.678.449.

O questionário contém 33 questões divididas em três blocos e tem uma média de tempo de resposta de 30 minutos.

Para participar, é necessário já ter embarcado no Brasil para trabalho e/ou pesquisa.

Queremos que você nos conte se já vivenciou situações de assédio moral e/ou sexual em embarcações.

Para participar da pesquisa a primeira coisa que você precisa fazer é ler o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e posteriormente autorizar a sua participação, caso queira participar.

Vamos lá.

**\*Obrigatório**

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE):



Você está sendo convidada/o para participar voluntariamente do projeto de pesquisa **"Relações de gênero e Ciências Ambientais: uma análise sobre assédio em embarcações"**, sob responsabilidade da pesquisadora Michele Cristina Maia, realizado no âmbito do Mestrado em Ciências e Tecnologias Ambientais do Programa de Pós-Graduação em Ciências e Tecnologias Ambientais sob a orientação da Profª Dra. Catarina da Rocha Marcolin. Essa pesquisa tem como objetivo realizar um mapeamento das situações de constrangimento ou assédio vivenciado por mulheres e homens que trabalham embarcada/os no Brasil.

Considerando que toda pesquisa envolvendo seres humanos envolve risco, dentre o risco que esta pesquisa poderá ocasionar-lhe está relacionado a um possível desconforto psicológico, pois entendemos que o preenchimento de algumas questões do formulário pode provocar gatilhos e/ou mobilizar emoções relacionadas às experiências anteriores traumáticas. Para minimizar esses riscos, nós elaboramos um formulário onde nenhuma das perguntas é obrigatória. E, a qualquer momento da pesquisa você poderá desistir de responder o formulário sem prejuízo algum para nosso estudo.

Os benefícios previstos com o desenvolvimento desta pesquisa é que a sua participação contribuirá para o reconhecimento do assédio moral e sexual como um problema nas atividades de embarcamento realizadas, no âmbito das ciências ambientais e assim os resultados da pesquisa poderão contribuir para o desenvolvimento de ações de prevenção e enfrentamento do assédio na área de ciências ambientais.

As suas respostas poderão contribuir para o desenvolvimento de ações de prevenção e enfrentamento do assédio vivenciado por mulheres e homens, que atuam na área de ciências ambientais, em embarcações.

Este questionário online tem questões abertas e fechadas e você vai demorar aproximadamente 30 minutos para responder. Todas as informações serão mantidas em absoluto sigilo, de modo que somente os pesquisadores terão acesso a elas, e sua identidade e privacidade serão totalmente preservadas, uma vez que você não precisará se identificar em nenhum momento. Você poderá não responder qualquer questão. Você poderá interromper ou desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

Caso venha desistir da participação no estudo, poderá retirar seu consentimento a qualquer momento sem que isto lhe traga qualquer prejuízo. Pela participação no estudo, você não pagará nada, nem receberá qualquer retribuição financeira. As pesquisadoras se comprometem a comunicar os resultados da pesquisa após o seu término para a comunidade científica, bem como produzir materiais de divulgação para a sociedade.

Os resultados deste estudo poderão ser apresentados em eventos acadêmicos e publicados em revistas científicas nacionais e/ou internacionais. No caso de dúvidas, solicite esclarecimentos às pesquisadoras, ou ao CEP/UFESB pelo telefone (73) 3291-2089/3292-5834, email: [cep@ufsb.edu.br](mailto:cep@ufsb.edu.br) que funciona de segunda à quinta feira, das 9:00 às 12:00 e de 14:00 às 17:00 na Avenida: Getúlio Vargas, 1732 A, Bairro: Monte Castelo, Teixeira de Freitas -BA, CEP: 45.996-108.

Caso queira entrar em contato com a pesquisadora, ou queira receber uma cópia deste TCLE utilize o e-mail da pesquisa ([pesquisageneroassedio@gmail.com](mailto:pesquisageneroassedio@gmail.com)) ou o email pessoal ([maiamicheledr@gmail.com](mailto:maiamicheledr@gmail.com)) ou o Whatsapp (31) 99483-8538 da pesquisadora responsável: Michele Cristina Maia.

Assinatura do Pesquisador responsável

Declaro ter recebido uma explicação clara e completa sobre a pesquisa acima mencionada a que me submeto de livre e espontânea vontade. Concordo com o termo aqui apresentado. Por este instrumento tomo parte voluntariamente do presente estudo. Escolha uma das seguintes respostas: \*

- Estou de acordo com as informações recebidas e tenho o interesse em participar da pesquisa
- Não estou de acordo com as informações recebidas e/ou não tenho o interesse em participar da pesquisa

Próxima

Página 1 de 6

### Bloco 1-Sobre o perfil da/o participante da pesquisa

Esse bloco contém 07 questões.

Qual a sua idade: (Indique apenas números)

Sua resposta \_\_\_\_\_

Como você se identifica:

- Mulher Cis (identifica com o gênero atribuído ao seu sexo)
- Mulher Trans (não se identifica com o gênero atribuído ao seu sexo)
- Homem Trans (não se identifica com o gênero atribuído ao seu sexo)
- Homem Cis (identifica com o gênero atribuído ao seu sexo)
- Travesti
- Não-binário (a)
- Outro: \_\_\_\_\_

Como você se define quanto à sua cor/ raça/ etnia:

- Amarela/o
- Asiática/o
- Branca/o
- Indígena/o
- Parda/o
- Preta/o
- Outro: \_\_\_\_\_

Você é portador(a) de alguma necessidade especial?

- Não
- Sim

Se respondeu "Sim" na pergunta anterior, descreva qual tipo de necessidade:

Sua resposta \_\_\_\_\_

Qual a sua orientação sexual?

- Assexual
- Bissexual
- Heterossexual
- Homossexual (gay, lésbica)
- Outro: \_\_\_\_\_

Qual a sua escolaridade?

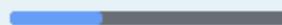
- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Técnico
- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós Doutorado

Quantas vezes você já embarcou a trabalho e/ou para pesquisa?

- 1
- 2 a 5
- 6 a 10
- Mais de 10
- Não sei responder

[Voltar](#)

[Próxima](#)



Página 2 de 6

## BLOCO 2-Sobre as situações de assédio e/ou constrangimento

Esse bloco contém 16 questões. Escolha uma situação de assédio mais significativa para relatar.

Marque se as situações abaixo já aconteceram com você quando esteve embarcada(o)

	Nunca	Raramente	Regularmente	Frequentemente
Piadas Machistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comentários de natureza sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olhares ou gestos sugestivos indesejados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mensagens ou ligações telefônicas indesejadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Convites indesejados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toques indesejados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insistência para encontros sexuais indesejados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Piadas de cunho discriminatório(ex: homofóbicas, transfóbicas, racistas,em relação a localização geográfica, nacionalidade, idade, religião, deficiência física ou intelectual, entre outras)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Crítica ao seu trabalho de forma injusta ou demasiada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Atribuição proposital e sistemática de tarefas inferiores ou superiores às suas competências	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Isolamento do restante do grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ignorar sua presença e dirigir-se apenas aos outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser desacreditada/o dos colegas, superiores ou subordinados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ameaçada/o de violência física	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agredida/o fisicamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Você já sofreu assédio e/ou constrangimento a bordo de uma embarcação?  
(Marque uma ou mais opções)

- Sim, assédio moral
- Sim, assédio sexual
- Sim, constrangimento
- Não

Se você respondeu "Sim" na questão anterior, relate a situação de assédio e/ou constrangimento que você vivenciou

Sua resposta

---

Qual a identificação do agressor(a)? CIS: pessoas que se identificam com o gênero que lhe foi imposto ao nascer/ TRANS: pessoas que se identificam com um gênero diferente daquele que lhe foi imposto ao nascer.

- Mulher Cis
- Mulher Trans
- Homem Trans
- Homem Cis
- Travesti
- Não-binário (a)
- Não sei
- Não se aplica
- Não quero responder

Qual a idade aparente do agressor(a)?

- < 20 anos
- 20-25 anos
- 26-30 anos
- 31-35 anos
- 36-40 anos
- 41-45 anos
- 46-50 anos
- 51-55 anos
- 56-60 anos
- > 60 anos
- Não se aplica
- Não quero responder

Qual a posição hierárquica do agressor em relação a você?

- Inferior
- Horizontal
- Superior
- Não sei
- Não se aplica
- Não quero responder

O assédio e/ou constrangimento aconteceu em qual tipo de embarcação?

- Veleiro
- Sonda
- Rebocador
- Plataforma
- Lancha
- Draga
- Catamarã
- Navio
- Navio Oceanográfico
- Barco
- Barco de pesca
- Outro
- Não sei
- Não se aplica
- Não quero responder

Por quanto tempo você esteve embarcado/a quando ocorreu o assédio e/ou constrangimento?

- < 5 dias
- 6 a 14 dias
- 15 a 21 dias
- > 21 dias
- Não sei
- Não quero responder
- Não se aplica
- Outro: \_\_\_\_\_

A qual setor pertencia a embarcação?

- Universidades e Institutos de Pesquisas
- Setor Privado
- Setor Público: Marinha do Brasil
- Embarcação de Bandeira Internacional
- Não sei
- Não quero responder

Como era composta a sua equipe ?

- Mesma quantidade de homem e mulheres
- Mais homens que mulheres
- Mais mulheres que homens
- Não lembro
- Não quero responder

Qual era o seu objetivo no embarque? (Marque uma ou mais opção)

- Pesquisa
- Trabalho
- Estágio
- Outro: \_\_\_\_\_

Qual a sua inserção/atuação na embarcação?

- Estudante de Graduação
- Estudante de Pós Graduação
- Pesquisador/a
- Técnico/a
- Professor/a
- Profissional da área das ciências ambientais
- Líder de equipe
- Outro: \_\_\_\_\_

Qual o tipo de vínculo laboral no momento do incidente?

- Concursada
- Carteira Assinada
- Contrato temporário
- Estágio Remunerado
- Estágio Voluntário
- Estágio Curricular (Obrigatório para os alunos de oceanologia e oceanografia)
- Bolsista
- Não quero responder
- Outro: \_\_\_\_\_

A situação de assédio ocorreu no seu atual trabalho?

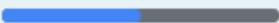
- Sim
- Não
- Não se aplica
- Não quero responder

Qual era a sua idade quando ocorreu o assédio e/ou o constrangimento?  
(Indique somente números)

Sua resposta \_\_\_\_\_

Você conhece alguém que já sofreu assédio a bordo de uma embarcação ?  
(Marque uma ou mais opção)

- Mulher Cis
- Mulher Trans
- Homem Cis
- Homem Trans
- Travesti
- Não-binário(a)
- Não conheço

[Voltar](#)[Próxima](#) Página 3 de 6

### Bloco 3- Sobre as consequências

Esse bloco contém 10 questões

O assédio e/ou constrangimento afetou o seu trabalho durante o embarque?

- Sim
- Não
- Não se aplica
- Não quero responder

Descreva como o assédio e/ou o constrangimento afetou o seu trabalho durante o embarque.

Sua resposta \_\_\_\_\_

Antes de embarcar você recebeu alguma orientação/material informativo sobre assédio moral e sexual, indicando como reconhecer, quais os canais de denúncia e como denunciar?

- Sim
- Não

Você denunciou o assédio?

- Sim
- Não
- Não se aplica

Conte-nos um pouco sobre a sua experiência com a denúncia (se você conseguiu, ou não, denunciar, quais foram as dificuldades e o que aconteceu após a denúncia).

Sua resposta \_\_\_\_\_

Se foi o seu caso, escolha dentre as opções abaixo, quem você procurou após o incidente. (Marque uma ou mais opção)

- Ouvidoria
- Comitê de ética
- Profissional de Saúde
- Profissional de segurança
- Assistente Social
- Delegacia
- Responsável pela atividade
- Responsável pela embarcação
- Não se aplica
- Outro: \_\_\_\_\_

Se você marcou a alternativa "Outros", descreva-a

Sua resposta \_\_\_\_\_

Conte-nos como a situação de assédio afetou sua vida pessoal e/ou profissional.

Sua resposta \_\_\_\_\_

Indique qual/quais das consequências (*sintomas/efeitos na saúde física*) abaixo você apresentou após o assédio e/ou constrangimento.

	Sim	Não
Aumento do consumo de álcool e/ou tabaco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aumento da pressão arterial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Distúrbios digestivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dores de cabeça	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dores no corpo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diminuição da energia vital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enjoo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Falta de ar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Falta de apetite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insônia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ideias de suicídio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palpitações, Tremores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tensões Musculares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Se você marcou a alternativa "Outras" na questão anterior, descreva-as

Sua resposta

---

Indique qual/quais das consequências (*sintomas/ efeitos na saúde psíquica*) abaixo você apresentou após o assédio e/ ou constrangimento.

	Sim	Não
Baixa auto-estima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Depressão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dificuldade de se concentrar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insegurança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medo do agressor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivação afetada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensação de impotência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Transtornos de estresse pós-traumático	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tristeza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vontade de chorar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vontade de ficar sozinho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vontade de vingar-se	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desmotivação com o trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inutilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Se você marcou a alternativa "Outras" na questão anterior, descreva-as

Sua resposta

---

Gostaríamos de agradecer a sua valiosa participação nesta pesquisa e deixar este espaço aberto para um último registro. Fique à vontade!

Sua resposta

---

[Voltar](#) [Próxima](#) Página 4 de 6



Assédio Moral    Ciências Ambientais  
Assédio Sexual    Gênero

## Situações de assédio moral e sexual vivenciadas por pessoas que trabalham ou pesquisam embarcadas no Brasil

**GRATIDÃO PELA SUA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA**

[Voltar](#) [Enviar](#) Página 6 de 6

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários



Assédio Moral Ciências Ambientais  
Assédio Sexual Gênero

## Situações de assédio moral e sexual vivenciadas por pessoas que trabalham ou pesquisam embarcadas no Brasil

**Agradecemos a sua atenção**

Você assinalou a opção indicando que não aceita participar da pesquisa.

[Voltar](#) [Enviar](#)

 Página 6 de 6