

Comunicação Organizacional, Assédio Sexual e Políticas do Tempo¹

Amanda Braga SILVEIRA²

Rudimar BALDISSERA³

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS

Resumo

Neste texto analisamos a comunicação organizacional sobre o assédio sexual como políticas do tempo, a partir de três cartilhas do Ministério Público do Trabalho (MPT), articulando a noção de “contemporaneidade” de Mudrovcic (2018) à de “vontade do organizado” (Baldissera, 2022). Mostramos como esses materiais fabricam um presente da violência e de seu enfrentamento, definindo quais sujeitos são reconhecidos como parte do “agora” do trabalho e quais são empurrados para “fora de tempo”. Com o Método de Ideação Crítica, acompanhamos como a “fórmula” assédio sexual se estabiliza em termos gerenciáveis e, ao mesmo tempo, deixa escapar experiências que não cabem no formato cartilha, de modo que essa comunicação opera como política do tempo ao decidir quem pode habitar o presente do problema.

Palavras-chave: comunicação organizacional; assédio sexual; relações de poder.

Este trabalho retoma parte do material empírico da tese de Silveira (2025) para analisar a comunicação organizacional sobre o assédio sexual como políticas do tempo, entendidas como ações que definem quem pertence ao presente e quem é produzido como “outro anacrônico” (Mudrovcic, 2018). Inspiradas/os por Rennan Mafra, perguntamos quais sujeitos são considerados dignos de acessar o presente quando as organizações falam dessa violência. Interessa compreender como organizações modernas, ao produzirem materiais institucionais, não apenas (in)formam, mas organizam temporalmente a violência e seu enfrentamento, delimitando quem integra o “agora” e quem é relegado ao anacronismo. Nesse horizonte, evidenciamos como mulheres que sofrem assédio sexual são (re)vitimizadas pela “vontade do organizado” de organizações/instituições (Baldissera, 2022), sobretudo quando atravessadas por marcadores sociais como raça e classe. A empiria parte de três cartilhas do Ministério Público do Trabalho (MPT) – “Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas” (2017), “O ABC da Violência de Gênero” (2023) e “Violência e Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas” (2024) –, produzidas em momentos de

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Pesquisa Discurso, Identidade e Relações de Poder atividade integrante do XX Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas.

² Doutora pelo Programa de Pós-Graduação em Comunicação da UFRGS. E-mail: rp.asilveira@gmail.com.

³ Professor da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação e do Programa de Pós-Graduação em Comunicação da UFRGS. E-mail: rudimar.baldissera@ufrgs.br.

intensificação da conscientização pública, da produção normativa e da responsabilização institucional.

O estudo parte do conceito jurídico-político de assédio sexual formulado por MacKinnon (1979, p. 1) como “imposição indesejada de exigências sexuais no contexto de uma relação de poder desigual”, articulado ao art. 216-A do Código Penal e à legislação trabalhista. Acompanhamos como essa definição é traduzida e reconfigurada nas cartilhas do MPT, que a vinculam às políticas de enfrentamento ao problema. Nessas publicações, o assédio sexual é apresentado como crime, forma de discriminação de gênero e uma entre várias violências que ordenam a experiência de mulheres no trabalho. Argumentamos que o modo como essas cartilhas definem e hierarquizam o assédio sexual – ora aproximando-o de outras figuras jurídicas sob o rótulo de um grande “guarda-chuva” de “assédio”, ora associando-o a um passado “pré-moderno” a ser superado – faz operar discriminações diacrônicas e sincrônicas (Mudrovic, 2018): de um lado, certas violências são lançadas para um “antes” feudal, como se já superadas; de outro, experiências que coexistem no mesmo presente cronológico são tratadas como “anacrônicas”, não plenamente “contemporâneas” do problema e mantidas às margens do “tempo dos que contam” no mundo do trabalho. Ao tensionar essa formulação, ampliamos o conceito em diálogo com experiências atravessadas por outros marcadores sociais além de gênero, deslocando-o de um sujeito abstrato para corpos concretos.

Metodologicamente, o estudo integra a noção de “fórmula discursiva” (Krieg-Planque, 2010) e a “fabulação crítica” (Hartman, 2022) na criação do Método de Ideação Crítica. A “fórmula” assédio sexual é tomada como sequência relativamente estável, socialmente notória e polêmica, que condensa disputas de sentido no espaço público; seguir seus usos nas cartilhas permite ver onde essa “fórmula” se cristaliza, alarga e/ou tropeça. A fabulação crítica, por sua vez, oferece recursos para lidar com o que os textos “oficiais” não contam: zonas de escuridão, restos de experiência à margem do arquivo. Assim, neste estudo, o Método configura-se como caminho espiralado em quatro movimentos: flunar por Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAMs); registrar, em Diário, conversas e (inter)ditos que não cabem nos registros “oficiais”; mapear cartilhas sobre assédio sexual, com ênfase nas publicações do MPT; e levantar escutas acadêmicas.

No plano empírico, as três cartilhas funcionam como fio condutor de um *corpus* mais amplo. Em “Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas” (2017), o assédio é desdobrado em “assédio por chantagem”, que contempla o crime tipificado pelo art. 216-A, exigindo relação

hierárquica entre vítima e assediador, e “assédio por intimidação”, entendido como ambiente sexualmente hostil; a cartilha reconhece que a “confusão” com o assédio moral favorece a subnotificação, mas os exemplos mobilizados para facilitar a diferenciação permanecem, sobretudo, no emprego formal e hierárquico, produzindo uma cena de vítima “crível” que não abarca relações informais, precarizadas e/ou racializadas. Em “O ABC da Violência de Gênero” (2023), o termo aparece como um dos 39 verbetes, aproximado de “cultura do estupro” e “divisão sexual do trabalho”, enquanto a “Pirâmide da Cultura da Violência de Gênero” o posiciona no mesmo nível hierárquico do estupro, sem explicitar critérios e reforçando efeitos de “confusão” entre tipos penais já evidenciados nas escutas acadêmicas. Já “Violência e Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas” (2024) reinscreve o termo no sintagma “violência e assédio”, alinhando-o a convenções internacionais e à legislação nacional recente, detalhando medidas preventivas e de responsabilização. Ainda assim, a capa – uma boca feminina coberta por um “X” de esparadrapo – e a ausência de “assédio sexual” entre as áreas de atuação na página “Denuncie”, no site do MPT, indicam uma folga entre a promessa de escuta e as condições concretas de fala, explicitando empiricamente onde se produz exclusão.

Essa folga reaparece no Diário e no flamar pelas DEAMs. Em uma das conversas, a assistente social que acolhe mulheres na delegacia estima “umas vinte” denúncias de assédio sexual no último ano, enquanto a resposta da Ouvidoria-geral devolve número menor e com falhas de registro, tornando-o não fidedigno e deslocando parte das experiências para “fora” da história “oficial”. Em outra cena, aparece a dificuldade de registrar o assédio sexual como tal, abrigado no grande “guarda-chuva” de “assédio”: condutas são (re)classificadas como assédio moral (sem tipificação penal) ou “mal-entendidos”, sobretudo quando envolvem mulheres jovens, negras e de baixa renda. Desse modo, esse “guarda-chuva” reúne figuras jurídicas distintas que o próprio processo legislativo separou, operando uma “confusão” evidenciada nas cartilhas e nas escutas e dificultando que as vítimas reconheçam a violência sofrida e os caminhos de denúncia. Em termos de políticas do tempo, esses deslocamentos classificatórios decidem quais experiências entram no tempo presente reconhecido pelas instituições e quais permanecem na sombra.

Lida pelo Método de Ideação Crítica, essa “fórmula” é tomada como linguagem de poder: o assédio sexual aparece como modo de ordenar posições de fala, distribuir medos e silêncios e regular quem pode existir – e de que maneira – nas organizações. Trata-se de um dizer recorrente que condensa tipos penais, regimes normativos e trajetórias de violência em um único rótulo, reforçando a percepção, presente nas escutas, de que, na prática, “nada acontece”. Essas

discrepâncias e deslocamentos configuram políticas do tempo inscritas em protocolos, sistemas de registro e práticas de acolhimento, que decidem quais experiências entram na história “oficial” e quais permanecem na escuridão do arquivo. Ao entrelaçar essas evidências com pesquisas⁴ sobre os impactos do assédio sexual na vida profissional e na saúde das mulheres, vemos que essa sombra tem efeitos concretos: (re)vitimização, perda de autoconfiança, queda de desempenho, adoecimentos físicos e psíquicos, abandono de carreiras e restrição de crescimento salarial. Esses efeitos materializam, no corpo e na biografia das vítimas, políticas do tempo que restringem o acesso ao presente e comprimem horizontes de expectativa, convertendo o assédio sexual em mecanismo de produção de vidas “fora de tempo” no mundo do trabalho.

Assim, ao articular as três dimensões da comunicação organizacional (Baldiçera, 2009) – “organização comunicada”, “organização comunicante” e “organização falada” –, indicamos que, enquanto o discurso de “tolerância zero”⁵ ao assédio sexual encarna o sentido do organizado, as interações em delegacias, ouvidorias, canais de denúncia e outros espaços expõem seus limites e a urgência de uma escuta que leve a sério os silêncios de mulheres. Ao mostrar como as cartilhas do MPT estabilizam a “fórmula” assédio sexual em termos gerenciáveis e deixam escapar experiências que não cabem no formato cartilha, explicitamos que essas políticas do tempo são majoritariamente assumidas pela “vontade do organizado”, que decide quem é reconhecido como “contemporâneo” do problema e quem é produzido como “fora de tempo”. Analisar a comunicação organizacional sobre o assédio sexual como políticas do tempo implica, portanto, reconhecer o assédio como dispositivo que empurra mulheres para fora do “tempo dos que contam” nas organizações, estabilizando um sujeito “universal” de vítima “crível” – alinhado a um regime de universalização típico do direito e da cidadania moderna – e marginalizando, sobretudo, experiências de mulheres racializadas em vínculos precários. Quando atravessam a “confusão” produzida pela própria “fórmula” e conseguem nomear o assédio e acionar canais de denúncia, essas mulheres deslocam o sujeito abstrato para corpos concretos e passam a ser vistas como “o problema”, perdendo lugar no presente legítimo do trabalho. Tomamos, assim, a “contemporaneidade” como efeito de decisões normativas que definem quais experiências são reconhecidas como próprias do presente e quais são relegadas à condição de “anacrônicas” (Mudrovic, 2018). Se, como adverte a autora, não é possível evitar que normas se inscrevam em

⁴ Destacam-se a pesquisa “Trabalho sem Assédio” (2025) e o estudo “*Limiting Our Livelihoods: The Cumulative Impact of Sexual Harassment on Women’s Careers*” (2019).

⁵ Expressão usada em campanha do MPT em 2024, lançada junto à cartilha daquele ano.

um tempo linear que discrimina o “outro” como “anacrônico”, “não contemporâneo”, o Método de Ideação Crítica afirma-se menos como suspensão dessas políticas do tempo e mais como prática de escrita-escuta feminista que intervém nelas: recusa tratar o assédio apenas como categoria jurídica e desloca o problema de “desvio individual superável” para conflito estrutural que insiste no presente das organizações/instituições, abrindo espaço para idear outras formas de habitar, juntas(os), o(s) mundo(s) e o(s) tempo(s) do trabalho.

Referências

AMERICAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY WOMEN. **Limiting Our Livelihoods: The Cumulative Impact of Sexual Harassment on Women's Careers**. 2019. Disponível em: <https://www.aauw.org/resources/research/limiting-our-livelihoods/>. Acesso em: 23 jun. 2024.

BALDISSERA, Rudimar. Comunicação organizacional na perspectiva da complexidade. **Organicom**, São Paulo, v. 6, n. 10-11, 2009. Disponível em: https://revistas.usp.br/organicom/pt_BR/article/view/139013. Acesso em: 10 set. 2024.

BALDISSERA, Rudimar. Notas para uma epistemologia da comunicação organizacional. In: KUNSCH, Margarida; LIMA, Fábila; SAMPAIO, Adriano. (Org.). **Comunicação organizacional e relações públicas: 15 anos da ABRAPCORP**. Salvador, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/35309>. Acesso em: 6 jul. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas**. 2017. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 18 nov. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **O ABC da Violência de Gênero**. 2023. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-de-genero/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 16 dez. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Violência e Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas**. 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-sexual-trabalho-perguntas-respostas-web.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2024.

MUDROVCIC, María. Políticas del tiempo, políticas de la historia: ¿quiénes son mis contemporáneos? **ArtCultura**, Uberlândia, v. 20, n. 36, 2018. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/artcultura/article/view/45584>. Acesso em: 1 fev. 2026.

SILVEIRA, Amanda. **Comunicação Organizacional e Assédio Sexual: práticas discursivas do Ministério Público do Trabalho à luz do Método de Ideação Crítica**. Tese (Doutorado em Comunicação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2025.

THINK EVA; LINKEDIN. **Trabalho sem Assédio**. 2025. Disponível em: https://thinkeva.com.br/wp-content/uploads/2025/09/TSA_2025_Eva_Linkedin.pdf. Acesso em: 30 set. 2025.