



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**  
**ÂNIMA EDUCAÇÃO**

**VALENTINA PIRES DE BARROS**

**O CUMPRIMENTO DAS NORMATIVAS INTERNACIONAIS QUANTO AO TEMA**  
**“ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO”**  
**NO PORTO DE IMBITUBA, SC**

Imbituba

2023

**VALENTINA PIRES DE BARROS**

**O CUMPRIMENTO DAS NORMATIVAS INTERNACIONAIS QUANTO AO TEMA  
“ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO”  
NO PORTO DE IMBITUBA, SC**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de graduação em Relações Internacionais, da Universidade do Sul de Santa Catarina, da Ânima Educação, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Relações Internacionais.

Orientador: Prof. Murilo Medeiros, Me.

Imbituba

2023

**VALENTINA PIRES DE BARROS**

**O CUMPRIMENTO DAS NORMATIVAS INTERNACIONAIS QUANTO AO TEMA  
“ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO”  
NO PORTO DE IMBITUBA, SC**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Curso de graduação em Relações  
Internacionais, da Universidade do Sul de Santa  
Catarina, da Ânima Educação, como requisito  
parcial para obtenção do título de Bacharel em  
Relações Internacionais.

Imbituba, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

---

Prof. Orientador Murilo Medeiros, Me.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

---

Professor Ricardo Neumann, Dr./Ms./Bel./Lic  
Universidade do Sul de Santa Catarina

---

Prof. Luciano Daudt da Rocha, Dr./Ms./Bel./Lic  
Universidade do Sul de Santa Catarina

Dedico esta pesquisa a minha família, mas principalmente a minha avó, Marlene. Além disso dedico também, a todas as mulheres que enfrentam a cada dia questões de assédio no ambiente de trabalho.

“Em nenhum cargo você encontrará na lista de deveres a prática do assédio moral, mas há quem pratique como sendo uma das atribuições inerentes a ele.” (FRANCA, 2023, *online*).

## RESUMO

Este estudo explorou a efetividade das políticas contra o assédio sexual no ambiente de trabalho do Porto de Imbituba, Brasil. Os resultados revelaram uma disparidade significativa entre a existência dessas políticas e o conhecimento dos trabalhadores a respeito delas, sugerindo a necessidade de programas de treinamento e conscientização mais robustos. A pesquisa ressalta a importância de fortalecer os mecanismos de denúncia de assédio e de desenvolver uma cultura organizacional que não tolere tal comportamento. Espera-se que este trabalho possa contribuir para futuras ações e pesquisas na área.

**Palavras-chave:** Assédio sexual. Ambiente de trabalho. Políticas de prevenção. Conscientização. Cultura organizacional. Porto de Imbituba.

## **ABSTRACT**

This study explored the effectiveness of policies against sexual harassment in the workplace environment of the Port of Imbituba, Brazil. The results revealed a significant disparity between the existence of these policies and workers' awareness of them, suggesting the need for more robust training and awareness programs. The research emphasizes the importance of strengthening the mechanisms for reporting harassment and developing an organizational culture that does not tolerate such behavior. It is hoped that this work can contribute to future actions and research in the area.

**Keywords:** Sexual harassment. Workplace environment. Prevention policies. Awareness. Organizational culture. Port of Imbituba.

## SUMÁRIO

|          |                                                                                                               |           |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO.....</b>                                                                                        | <b>8</b>  |
| <b>2</b> | <b>MASCULINIZAÇÃO HEGEMÔNICA DO AMBIENTE LOGÍSTICO<br/>PORTUÁRIO .....</b>                                    | <b>12</b> |
| <b>3</b> | <b>PRINCIPAIS NORMATIVAS INTERNACIONAIS QUANTO AO TEMA<br/>“ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO” .....</b> | <b>18</b> |
| <b>4</b> | <b>CUMPRIMENTO DAS NORMATIVAS INTERNACIONAIS COM RELAÇÃO AO<br/>ASSÉDIO NO PORTO DE IMBITUBA - SC .....</b>   | <b>20</b> |
| <b>5</b> | <b>CONCLUSÃO .....</b>                                                                                        | <b>23</b> |
|          | <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                                                       | <b>25</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

Mostrando o presente trabalho, o **Objetivo Geral** é analisar o cumprimento das normativas internacionais no que diz respeito ao tema do assédio sexual no ambiente de trabalho, mais especificamente no Porto de Imbituba, Estado de Santa Catarina (SC).

Em torno disso, pode-se destacar três grandes pilares, que são: 1) Estudos de Gênero; 2) Direito Internacional; e 3) Temas em Logística Social. A argamassa que liga esses três pontos é o assédio sexual.

Estudos de Gênero nada mais é do que o ato de montar recortes de características da realidade social existente, seja no presente ou no passado. Tem como fator principal a organização de papéis sociais baseada numa imagem socialmente construída acerca do que foi consolidado como sendo masculino ou feminino.

Os **Estudos de Gênero** buscam compreender as relações sociais que se estabelecem entre homens e mulheres, desvelando as estruturas de poder que perpetuam desigualdades e limitações às mulheres na sociedade. Essas análises proporcionam uma base para a transformação social e a conquista da equidade de gênero (BUTTLER, 1990).

Portanto, os Estudos de Gênero buscam compreender como a ideia de uma masculinidade hegemônica influencia nas relações e restringe as opções sociais de mulheres, crianças e dos próprios homens, trazendo estratégias de libertação desse problema estrutural que existe na sociedade até os dias atuais.

Por sua vez, O **Direito Internacional** é o agrupamento de normas que orienta as relações exteriores e a harmonia entre os Estados. O Direito Internacional é a esfera jurídica incumbida por estudar e agrupar todas as regras criadas por uma sociedade, através de seus representantes, cujo propósito seja auxiliar e progredir as relações exteriores e a boa comunhão entre os países. É através da análise realizada pelo Direito Internacional que se torna viável a compreensão, as nuances e os regulamentos de cada nação, abrindo o caminho para o respeito das características de cada Estado e uma maior afinidade nas negociações.

O Direito Internacional é o conjunto de normas e princípios que regula as relações entre Estados, estabelecendo obrigações e responsabilidades mútuas. Sua função é promover a paz, a cooperação e a proteção dos direitos humanos em âmbito global (FACHINI, 2021).

Já sobre os temas em logística portuária também conhecidos como **Logística Social**, nos portos é muito comum termos técnicos, movimentação, capacidade operacional, quantificação de carga, dentre outros. Mas fogem aos estudos temas que são transversais e com apelo social, como por exemplo, qual o impacto social do trabalho numa cidade portuária, como

que se dão as relações porto e cidade, qual o papel do porto no espaço geográfico da cidade, a inserção feminina no trabalho portuário etc. Embora sejam muito importantes os temas sociais, os temas técnicos são hegemônicos no ambiente de trabalho e muitas questões sociais importantes são deixadas de lado, como questões de gênero.

Os temas sociais na logística portuária são de extrema importância para compreender as interações entre o porto, a cidade e a sociedade. Questões como o impacto social do trabalho portuário, as relações de gênero e as dinâmicas de inclusão são fundamentais para uma abordagem abrangente do setor (WILMSMEIER; MONIOS; LAMBERT, 2017).

O **Objetivo Específico** deste trabalho é contextualizar a masculinização hegemônica do ambiente logístico-portuário internacional e nacional, discutir as principais normativas internacionais quanto ao tema “assédio sexual no ambiente do trabalho” e verificar o cumprimento dessas normativas internacionais no Porto de Imbituba, SC. Para isso, é importante compreender o contexto conceitual e teórico do assédio sexual e as normativas internacionais que visam combater essa problemática.

O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma forma de violência e discriminação que afeta negativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. De acordo com Almeida e Barros (2019), o assédio sexual pode causar consequências como estresse, ansiedade, depressão, além de prejudicar o desempenho e a satisfação no trabalho das vítimas.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma normativa internacional relevante para o combate ao assédio sexual no trabalho. Essa convenção estabelece diretrizes claras para a prevenção e combate ao assédio sexual e destaca a importância de medidas preventivas, proteção às vítimas e responsabilização dos agressores (OIT, 2019).

O estudo de Moraes e Froehlich (2020a) destaca a importância das normativas internacionais, como a Convenção nº 190 da OIT, para impulsionar mudanças nas legislações e práticas nacionais, fornecendo diretrizes claras para a prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

É essencial compreender a importância do cumprimento das normativas internacionais em um contexto específico, como o Porto de Imbituba, SC. Segundo Souza, Pereira e Reis (2020), é fundamental analisar as características desse ambiente de trabalho, as relações de poder existentes e as normas sociais que podem contribuir para a ocorrência e perpetuação do assédio sexual.

A implementação efetiva das normativas requer uma abordagem abrangente que inclua ações educativas, políticas internas de combate ao assédio sexual, canais de denúncia seguros

e uma cultura organizacional que promova o respeito e a igualdade de gênero (FITZGERALD; SWAN; MAGLEY, 2017; OIT, 2019).

Já em termos da **Justificativa** do presente trabalho, a razão de ser deste estudo reside na significância e na necessidade de tratar o tema do assédio sexual no local de trabalho e examinar a aderência às diretrizes internacionais associadas a essa questão específica. O assédio sexual é um problema que afeta não só o bem-estar e a saúde psíquica dos trabalhadores, mas também a dinâmica organizacional e a sociedade em seu conjunto.

O assédio sexual é uma infração aos direitos humanos e uma forma de preconceito de gênero que se manifesta em diversos contextos, incluindo o ambiente laboral. Segundo Almeida e Barros (2019), o assédio sexual pode resultar em consequências negativas para a saúde mental, como inquietação, depressão e tensão, impactando diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores.

A avaliação da observância das diretrizes internacionais sobre o assédio sexual é crucial para identificar falhas nas políticas e práticas existentes. Como salientado por Moraes e Froehlich (2020b), a presença de normas e orientações internacionais, como a Convenção nº 190 da OIT, oferece referências valiosas para promover a prevenção e o combate ao assédio sexual no local de trabalho.

A pesquisa sobre a observância das diretrizes internacionais no contexto específico do Porto de Imbituba, SC, é pertinente, visto que os ambientes portuários são reconhecidos por sua predominância masculina. Conforme Souza *et al.* (2020), compreender as dinâmicas de gênero presentes no ambiente portuário é essencial para entender os desafios e obstáculos enfrentados pelas trabalhadoras e promover a igualdade de gênero.

A análise das dinâmicas de gênero em setores tradicionalmente masculinizados, como o portuário, é fundamental para compreender os desafios enfrentados pelas mulheres e identificar estratégias de promoção da igualdade de gênero (SANTOS, 2018).

A aplicação efetiva das diretrizes internacionais exige uma abordagem integral, que englobe conscientização, treinamento e a formulação de políticas internas apropriadas. De acordo com O’Leary-Kelly *et al.* (2009), é fundamental que as organizações adotem uma cultura de tolerância zero ao assédio sexual, estabeleçam mecanismos de denúncia seguros e fomentem a igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

As organizações devem estabelecer uma política de tolerância zero ao assédio sexual, com uma abordagem proativa para prevenção, conscientização e apoio às vítimas (HERSHCOVIS; BARLING, 2019).

A investigação da observância das diretrizes internacionais no Porto de Imbituba pode auxiliar na compreensão dos desafios específicos encontrados nesse ambiente portuário logístico e ajudar na criação de ações e políticas voltadas para a prevenção e combate ao assédio sexual. Conforme destacado por Soares e Lima (2021), o estudo do assédio sexual no trabalho permite identificar estratégias eficazes de enfrentamento e sugerir intervenções que promovam a segurança e o respeito no ambiente de trabalho.

Em termos da **Metodologia** do presente trabalho na busca pela forma mais apropriada para a execução da pesquisa, procurou-se procedimentos de estruturação. A valia da pesquisa é considerada básica, pois busca o desenvolvimento de novos saberes científicos não imediatos.

No decorrer da pesquisa observa-se que é bastante formalizada e objetiva a generalização, contribuindo com a criação de teorias (GIL, 2008). No estudo usa-se levantamento de dados e fontes para a elaboração da pesquisa. A forma escolhida para os objetivos foi a exploratória, pois proporciona maior familiaridade com o problema (GIL, 2008). Sobre os procedimentos, a pesquisa identifica o bibliográfico. As fontes são de um material elaborado, principalmente livros e artigos científicos. A pesquisa bibliográfica auxilia o pesquisador com inúmeros dados e fontes diferentes, podendo ser jornais, revistas, meios audiovisuais, mapas, livros e publicações (MARCONI; LAKATOS, 2007).

Para a coleta de dados, é utilizada a análise documental e bibliográfica, onde as fontes deste tipo de pesquisa se encontram divididas entre primárias e secundárias, fontes escritas ou não escritas, e contemporâneas ou retrospectivas. Sendo assim, esses são os respectivos procedimentos metodológicos adotados por esta pesquisa.

## **2 MASCULINIZAÇÃO HEGEMÔNICA DO AMBIENTE LOGÍSTICO PORTUÁRIO**

O objetivo específico nesse capítulo teórico é acentuar que o cenário logístico portuário é marcado essencialmente pela predominância masculina, ou seja, pela superioridade de homens nas atividades e posições relacionadas. Esta predominância masculina origina um local de trabalho saturado de normas, expectativas e práticas que consolidam a ideia de que o trabalho portuário é um campo masculino. Essa dinâmica influencia as relações de poder, as possibilidades de emprego e as experiências enfrentadas por mulheres nesse setor particular.

A predominância masculina no cenário logístico portuário é um fenômeno extensivamente estudado. De acordo com Adler e Izraeli (1994), a masculinidade é resultante de uma mistura de fatores, incluindo estereótipos de gênero, divisão de trabalho tradicional e padrões culturais profundamente enraizados.

Estudos demonstram que a predominância masculina no ambiente portuário pode criar obstáculos para a inclusão e progressão das mulheres nesse setor. Segundo Oliveira e Guareschi (2018), as normas de gênero e as relações de poder existentes no cenário portuário podem excluir e marginalizar as mulheres, limitando suas oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional.

A predominância masculina no cenário logístico portuário pode ser entendida como uma construção social que reforça a ideia de que ser do sexo masculino é o padrão e que as características vinculadas à masculinidade são valorizadas no contexto do trabalho portuário (CONNOLLY; GREGORY-SMITH; THOMPSON, 2017). Isso resulta em desafios para as mulheres, que enfrentam estereótipos de gênero e a necessidade de se ajustar a um ambiente majoritariamente masculino.

A hegemonia masculina no ambiente portuário não apenas impacta as oportunidades de emprego das mulheres, mas também contribui para a reprodução de desigualdades de gênero no setor. Segundo Elsesser e Leverentz (2016), a escassa representação feminina em posições de liderança e a persistência de estereótipos de gênero contribuem para a perpetuação das desigualdades e limitam a capacidade das mulheres de alcançar postos de poder e influência.

A supremacia do gênero masculino no ambiente de trabalho pode gerar diversos efeitos nas relações laborais e no bem-estar dos funcionários. Entender esses efeitos é crucial para avaliar as consequências da dominância masculina e incentivar um ambiente de trabalho mais justo.

A soberania masculina no local de trabalho pode produzir um ambiente hostil e discriminatório para as mulheres. Segundo Eagly e Carli (2007), a escassez de representação

feminina e a cultura organizacional voltada ao gênero masculino podem levar a preconceitos negativos e estereótipos de gênero, contribuindo para a marginalização e exclusão das mulheres.

A presença majoritária de homens no local de trabalho pode obstruir a progressão profissional das mulheres. Conforme Acker (1990) afirma, a masculinidade dominante pode influenciar práticas de promoção, acesso a oportunidades e redes de relacionamento, limitando as possibilidades de avanço na carreira para as mulheres.

A hegemonia masculina no local de trabalho também pode impactar a saúde e o bem-estar dos empregados. Como Nielsen (2017) ressalta, a cultura masculina pode reforçar a pressão para demonstrar força, resistência e controle emocional, o que pode resultar em estresse, exaustão e problemas de saúde mental.

A autoridade masculina no ambiente de trabalho pode resultar em relações de poder desequilibradas. De acordo com Collison e Hearn (2006), a supremacia do gênero masculino no ambiente de trabalho pode reforçar hierarquias de gênero e dificultar a participação igualitária das mulheres na tomada de decisões e na influência sobre políticas e práticas organizacionais.

A preponderância masculina no ambiente de trabalho também pode limitar a diversidade de pontos de vista e soluções inovadoras. Conforme Ladge, Clair e Greenberg (2020) destacam, a falta de diversidade de gênero pode resultar em uma visão de mundo restrita e em uma menor capacidade para lidar com desafios complexos e promover criatividade e inovação.

A masculinidade predominante no ambiente laboral é impulsionada por várias forças que resultam na maioria de homens em certos campos de trabalho. Entender essas forças é crucial para avaliar a dinâmica de gênero no local de trabalho e buscar formas de incentivar a igualdade.

Preconceitos de gênero têm um papel significativo na continuidade da masculinidade dominante no local de trabalho. Como enfatizado por Almeida (2018), os preconceitos relacionados às qualidades e capacidades masculinas e femininas podem resultar em segregação ocupacional, com certas profissões sendo vistas como mais apropriadas para homens do que para mulheres.

A divisão convencional do trabalho baseada em papéis de gênero também favorece a predominância masculina em certos campos profissionais. Segundo Arber e Ginn (1995), a expectativa social de que as mulheres assumam tarefas domésticas e de cuidado pode restringir suas chances de entrar em áreas de trabalho historicamente dominadas por homens.

A cultura da organização e as práticas de recrutamento e seleção também desempenham um papel na predominância masculina no local de trabalho. Conforme Connell (2005)

observou, as normas de gênero enraizadas na cultura organizacional podem beneficiar a contratação e promoção de homens, perpetuando assim a desigualdade de gênero.

Normas e práticas de trabalho que reforçam a cultura masculina também impulsionam a predominância masculina no ambiente profissional. Segundo Kimmel (1994), a presença de rituais, linguagem e comportamentos associados à masculinidade pode excluir e marginalizar as mulheres, tornando mais difícil a sua integração e progressão profissional.

A escassez de mulheres como modelos e referências em determinados campos profissionais pode desestimular as mulheres a seguir essas carreiras. Como Williams (1992) ressaltou, a falta de representação feminina em posições de liderança e destaque pode sugerir que esses papéis não são acessíveis às mulheres.

É fundamental enfatizar a necessidade de promover a igualdade de gênero e superar a predominância masculina no cenário logístico portuário. Segundo Kuhar e Pratrotnik (2020), é essencial adotar políticas e práticas que incentivem a diversidade de gênero, promovam a igualdade de oportunidades e desafiem as normas de gênero arraigadas no setor.

Partindo das questões de gênero, inegavelmente mesmo com tais normativas em todo o mundo ainda existe uma divisão sexista no âmbito trabalhista com relação as mulheres. Pode-se notar em diversos fatores atuais como a ideia de que a mulher é o sexo frágil ainda se perpetua, pois historicamente e em um cenário mundial até algumas décadas atrás as mulheres ficavam em casa cuidando das tarefas domésticas enquanto os homens trabalhavam, e vemos o reflexo dessa desigualdade até hoje, seja em poucas mulheres assumindo e ocupando diversos cargos, seja na parte de receber um salário inferior mesmo oferecendo o mesmo serviço e até mesmo com maior eficiência.

Voltando a como tudo começou, a inserção da mulher no local de trabalho teve início na I e II guerras mundiais, enquanto os homens estavam nas batalhas, a mulher cuidava dos negócios da família. Muitos desses homens no final ou estavam mortos, ou incapacitados de fazer atividades laborais, as mulheres então deixavam suas casas e iam exercer o trabalho dos maridos. Só que ainda enfrentavam muitos preconceitos no mercado de trabalho (OLIVEIRA; RODRIGUES, 2009).

A implantação real da mulher no mercado de trabalho foi se dando ao longo do tempo em busca de liberdade e independência, porém essa liberdade é de certa forma utópica pois inúmeras mulheres além de sua jornada no trabalho ficam encarregadas do trabalho doméstico e dos cuidados dos filhos pois socialmente até hoje isso é relacionado como uma responsabilidade feminina, ademais as mulheres no âmbito do trabalho são nitidamente

inferiorizadas em diversos aspectos, gerando diversas desigualdades e problemas, sendo um deles o assédio sexual.

Antes de falar-se sobre assédio sexual devemos observar outros pontos, como a desigualdade de gênero e sobre feminismo.

Assim como em várias esferas sociais a mulher sofre com desigualdades, existe uma grande divisão sexual e social do trabalho e a busca das mulheres em prol da independência, liberdade e igualdade no trabalho foi possível graças ao movimento feminista.

Para Simone de Beauvoir (1967), é pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.

É difícil saber quando, exatamente, nasceu o feminismo. Pois as ideias que circundam esse movimento se fazem presente por toda a história. Pode-se encontrar feministas em todas as etapas da humanidade, desde as eras mais antigas até a atualidade. Porém elas não se intitulavam dessa forma. Os primeiros passos do movimento feminista como conhecemos hoje foram dados em meados dos anos 1912, com a luta das mulheres inglesas pelo direito ao voto. No entanto, uma estrutura mais definida só surgiu na década de 1960, nos Estados Unidos.

Para Gurgel (2011) o feminismo tem história marcada pelo projeto de ruptura estrutural simbólica dos mecanismos que perpetuam as desigualdades sociais, com ações centralizadas contra o patriarcado, racismo e o capitalismo que são caracterizados como elementos das desigualdades que as mulheres sofrem todos os dias. Esse debate está vinculado à construção de uma proposta das demandas das mulheres por igualdade e liberdade e a emancipação humana, que são bandeiras do feminismo.

As mulheres ainda são consideradas como um grupo minoritário, no entanto “há tantos homens quantas mulheres na terra” (BEAUVOIR, 1970, p. 12).

Segundo Simone de Beauvoir (1970, p. 14) “a mulher sempre foi, senão a escrava do homem ao menos sua vassala; os dois sexos nunca partilharam o mundo em igualdade de condições”, ou seja, a mulher sempre teve um papel secundário, principalmente no que diz respeito à sua condição legal, uma vez que a mulher tinha que dedicar-se exclusivamente ao lar e à família. Devido a isso, que houve a necessidade de criar movimentos que lutam para vencer a desigualdade de gênero e seus reflexos.

O feminismo surge então como uma forma de lutar pela igualdade de gênero e de enfrentar as desigualdades existentes. E o que é feminismo? De acordo com o dicionário feminismo é “movimento em prol dos direitos da mulher e da igualdade de gêneros.” O

feminismo em si está diretamente ligado com o gênero “feminino”, ou seja, a mulher. E o que significa ser mulher, afinal?

Para Beauvoir (1967, p. 45) “ninguém nasce mulher: torna-se mulher”. Partindo desse raciocínio, ser mulher seria uma construção social, não se nasce mulher, mas se constrói uma mulher, baseada em preceitos de um sistema que considera as mulheres como coadjuvantes da sociedade, seres menos aptos, inferiores, destinados a feitos limitados que seriam de uma responsabilidade “feminina”.

Assim, a passividade que caracterizará essencialmente a mulher "feminina" é um traço que se desenvolve nela desde os primeiros anos. Mas é um erro pretender que se trata de um dado biológico: na verdade, é um destino que lhe é imposto por seus educadores e pela sociedade (BEAUVOIR, 1967).

Referindo-se a ideia exposta pela autora, mostra-se que partindo da determinação natural, ou seja, do sexo biológico, não existe a possibilidade de expor diferenças ou desigualdades entre a forma de agir, viver se comportar do primeiro sexo feminino e do sexo masculino, que seriam o primeiro e segundo sexo. Dessa forma, as relações criadas pelo âmbito social são extremamente mais relevantes no comportamento e forma de agir do que o sexo biológico. A partir disso, o feminismo surge como uma resposta em busca de empoderar o gênero feminino, com o intuito de tirar a mulher de uma posição secundária e de subordinação como sempre foi imposta ao longo de toda a história, e colocá-lo no lugar de protagonista da sua própria história.

Essa luta pelo empoderamento do gênero feminino ocorre até os dias de hoje, principalmente por se viver em uma sociedade que carrega inúmeras áreas de trabalho onde se encontra uma hegemonia masculina, sendo uma delas a área portuária. O porto em si já é um ambiente masculinizado, tanto na parte de serviços braçais, quanto nas partes técnicas e de gestão. Isso tudo já é um passo para o assédio sexual, baixa inserção feminina em diversos cargos, desvalorização do trabalho feminino, dentre outros.

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2023), o assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

Pode-se notar com isso que é necessário trabalhar o sensível tema abordado principalmente na questão das áreas como planejamentos para o incentivo e inserção de formação de lideranças femininas nos diversos setores portuários, ajustes para inibir recrutamentos adotando padrões sexistas, inibir abusos de diversos aspectos que ocorrem e

planejar ações para inibir o aumento e predominância já citadas anteriormente no decorrer desse capítulo.

Um exemplo notável ao qual deveria ser seguido é no Porto de San Diego, na Califórnia, onde metade da liderança executiva, incluindo Presidente Executiva e duas das três Vice-Presidentes Executivas, são mulheres (MEDEIROS, 2019).

### 3 PRINCIPAIS NORMATIVAS INTERNACIONAIS QUANTO AO TEMA “ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO”

O presente capítulo visa a atender o objetivo específico de contextualizar as principais normativas internacionais quanto ao tema “assédio sexual no ambiente de trabalho”.

Um exemplo de como os direitos das mulheres é um assunto atual e que ainda necessita de muitos avanços é a Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), que resumidamente apontava questões já mencionadas na Declaração Universal dos Direitos Humanos realizada em 1948, só que considerando as mulheres, acontecendo apenas décadas depois, com muitos esforços para que houvesse a adoção da CEDAW em 1979, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, com o intuito de promover os direitos das mulheres. Já no Brasil, somente em 14 de novembro de 1983 foi aprovada pelo Congresso Nacional, pelo Decreto Legislativo no 93, assinada pela República Federativa do Brasil, em Nova York, no dia 31 de março de 1981 (BRASIL, 2002).

Somente em 2019, A Convenção Nº 190 da OIT (ou simplesmente C190) foi o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero. Adotada em junho de 2019, pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), a ela entrou em vigor em 25 de junho de 2021 após a ratificação por dois países: Uruguai e Fiji.

No Brasil, o assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 2001). A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

A seguir, são apresentadas algumas das principais normativas internacionais:

- a) **CEDAW – Organização das Nações Unidas (ONU):** a CEDAW é um instrumento internacional que visa eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres. Embora não mencione explicitamente o assédio sexual, ela aborda a igualdade de gênero no emprego e reconhece a importância de criar condições iguais para homens e mulheres no trabalho (ONU, 1979);
- b) **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial – ONU:** a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial também não trata especificamente do assédio sexual, mas estabelece princípios fundamentais de não discriminação

e igualdade racial que podem ser aplicados ao contexto do ambiente de trabalho (ONU, 1965);

- c) **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará) – Organização dos Estados Americanos (OEA):** a Convenção de Belém do Pará tem como objetivo prevenir, punir e erradicar a violência contra as mulheres. Embora não se limite ao assédio sexual no ambiente de trabalho, reconhece a importância de garantir um ambiente de trabalho livre de violência e discriminação de gênero (OEA, 1994).
- d) **OIT:** a OIT, como uma agência especializada da ONU, adotou diversas convenções e recomendações relacionadas ao assédio sexual no ambiente de trabalho. Destaca-se a Convenção nº 111 sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), que proíbe a discriminação no emprego e estabelece a igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho (OIT, 1958).
- e) **União Europeia (UE):** a UE também tem desenvolvido normativas para combater o assédio sexual no ambiente de trabalho. Uma das principais é a Diretiva 2002/73/EC, que estabelece medidas para implementar o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no trabalho, incluindo a prevenção do assédio sexual (UE, 2002).

#### **4 CUMPRIMENTO DAS NORMATIVAS INTERNACIONAIS COM RELAÇÃO AO ASSÉDIO NO PORTO DE IMBITUBA - SC**

O presente capítulo visa a atender o objetivo específico de contextualizar o cumprimento dessas normativas no Porto de Imbituba – SC

O Porto de Imbituba, localizado no estado de Santa Catarina, é um elemento crucial para a economia brasileira. Com uma história que remonta a 1880, o porto passou de um porto natural usado para a pesca da baleia para uma infraestrutura robusta e multifuncional que contribui significativamente para o comércio e a logística do Brasil. A construção do trapiche do Porto de Imbituba em 1880, com extensão de 70 metros e construído em ferro e madeira, marcou um investimento significativo na exploração do carvão catarinense e sinalizou o início de um período de expansão e desenvolvimento (SCPAR, [2023a]).

Atualmente, o Porto de Imbituba ostenta recordes de movimentação anual e mensal e tem capacidade para operações de embarque significativas. Entre suas conquistas recentes está o Prêmio Portos + Brasil, que atesta sua excelência operacional. Além disso, a instalação das bases de apoio às famílias dos caminhoneiros demonstra o compromisso do Porto com o bem-estar de sua força de trabalho.

Um dos principais diferenciais do Porto de Imbituba é a sua capacidade de movimentação multipropósito. Além disso, o Porto opera 24 horas por dia, garantindo a eficiência e a rapidez das operações. Sua localização estratégica permite uma conexão direta com a BR-101 a apenas 6 km de distância, e uma ferrovia liga o Porto ao sul de Santa Catarina, facilitando o transporte de mercadorias.

O Porto de Imbituba tem uma profundidade significativa, permitindo o acomodamento de uma variedade de navios de carga. Além disso, o Porto possui o certificado ISPS CODE, que atesta a conformidade com os regulamentos de segurança internacional para a prevenção de ameaças à segurança de navios e instalações portuárias.

O Porto de Imbituba tem sete terminais arrendados: Terminal de Carga Geral (TCG), Terminal de Contêineres (TECON), Terminal de Fertilizantes e de Ração Animal (TERFER), Terminal de Granéis Agrícolas (TGA), Terminal de Granéis Líquidos (TGL), Terminal de Granéis Minerais (TGM) e o Terminal de Importação e Exportação de Granéis Sólidos (TIEGS). Cada um desses terminais desempenha um papel importante na movimentação de uma variedade de produtos e materiais.

Na esfera portuária do Brasil e no SC, é possível observar uma predominância masculina, mesmo sem uma análise minuciosa. De acordo com a Tabela 1, que utiliza dados

fornecidos pelas Autoridades Portuárias de Santa Catarina em seus Portais da Transparência, apenas 18% dos colaboradores são mulheres.

Tabela 1 – Quantidade de colaboradores das Autoridades Portuárias catarinenses por sexo (2018)

|                      | Nº de homens      | Nº de mulheres   | Total              |
|----------------------|-------------------|------------------|--------------------|
| Imbituba             | 74 (79%)          | 20 (21%)         | 94 (100%)          |
| Itajaí               | 133 (82%)         | 30 (18%)         | 163 (100%)         |
| Itapoá               | 608 (81%)         | 142 (19%)        | 750 (100%)         |
| Portonave            | 688 (85%)         | 118 (15%)        | 806 (100%)         |
| São Francisco do Sul | 139 (76%)         | 43 (24%)         | 182 (100%)         |
| <b>TOTAL</b>         | <b>1642 (82%)</b> | <b>353 (18%)</b> | <b>1995 (100%)</b> |

Fonte: adaptado de Medeiros, 2019.

Ademais, as posições preenchidas pelas mulheres nesses portos são majoritariamente nos níveis tático e operacional, particularmente em tarefas administrativas. Raramente as atividades ocorrem no nível estratégico e com foco em gestão. No Porto de Itapoá, por exemplo, o maior contingente de mulheres abriga profissionais na condição de Menores Aprendizes - 18 mulheres. No Porto de Imbituba, os principais grupos se encontram na esfera administrativa – Administrativas Portuárias e Analistas de Gestão - 8 mulheres ao todo. Na Portonave, os principais grupos igualmente estão alocados na esfera administrativa - 78 mulheres - e ele se aplica ao Porto de São Francisco do Sul - 38 mulheres, incluindo Agentes e Técnicas Administrativas (MEDEIROS, 2019).

Os homens predominam numericamente em relação às mulheres não apenas nas posições de nível tático e operacional, mas, especialmente, nas estratégicas, de administração e liderança. É suficiente examinar os organogramas das Autoridades Portuárias para verificar que os Presidentes, Superintendentes, Membros do Conselho Administrativo e Diretores portuários possuem um perfil majoritariamente masculino.

Partindo do Cumprimento das normativas internacionais com relação ao assédio no Porto de Imbituba – SC, foi iniciada em 2 de junho a campanha de sensibilização contra o assédio no Porto de Imbituba. A iniciativa é uma colaboração entre a SCPAR Porto de Imbituba e o Órgão Gestor de Mão de Obra de Imbituba (OGMO), com o suporte da Polícia Federal (Nepom) e da Comissão Estadual de Segurança Pública nos Portos, Terminais e Vias Navegáveis (Cesportos-SC).

O objetivo da campanha é informar os usuários do Porto sobre a legislação brasileira contra assédio moral ou sexual e importunação sexual, fornecendo orientações sobre como agir se tal incidente ocorrer na área portuária. O material de divulgação inclui panfletos em português e inglês, bem como cartazes (SCPAR, [2023b]).

A mobilização para a conscientização começou durante a reunião diária de programação de navios do Porto de Imbituba. Naquela ocasião, o diretor executivo do OGMO, Gilberto Barreto, e Gêssica Silva, representando a SCPAR Porto de Imbituba, apresentaram a campanha às agências marítimas e solicitaram a distribuição dos panfletos a todas as embarcações durante sua permanência no Porto (SCPAR, [2023b]).

A SCPAR Porto de Imbituba estabeleceu recentemente uma colaboração pioneira com a Mercedes-Benz ao aderir à iniciativa “A Voz Delas”. O movimento visa implementar medidas para melhorar o bem-estar das caminhoneiras, das “cristais” (companheiras dos motoristas) e das profissionais do setor de transporte de carga, reforçando a representatividade, o empoderamento, a segurança e o respeito às mulheres. A Autoridade Portuária de Imbituba está cada vez mais focada no bem-estar desse grupo, como evidenciado pela criação de duas bases de recepção familiar. A gerente de marketing e comunicação de caminhões da Mercedes-Benz e idealizadora do movimento, Ebru Semizer, expressou satisfação com o alcance cada vez maior da iniciativa, reforçando a importância das motoristas profissionais e “cristais” (SCPAR, [2023c]).

Em abril de 2023, um incidente aconteceu no Porto de Imbituba quando um cidadão indiano de 35 anos teve sua detenção imediata transformada em custódia preventiva por suposta prática de assédio sexual. Esse indivíduo, membro da tripulação de uma embarcação estrangeira, teria tocado inapropriadamente uma mulher brasileira, empregada de uma empresa de serviços terceirizados, durante uma inspeção de acesso ao convés do navio, ancorado no Porto de Imbituba.

“Importa salientar que o flagrado exercia ou demonstrava exercer uma condição de superioridade hierárquica em relação à ofendida, tendo se valido dessa condição ou aparente condição para a prática do ato”, considerou a juíza do caso (SPAUTZ, 2023, *online*).

A vítima e outra testemunha feminina afirmaram que episódios de assédio sexual são bastante frequentes. A juíza destacou que, após o incidente, o suposto perpetrador estava sorrindo, evidenciando total indiferença em relação à vítima. O Ministério Público Federal propôs a imposição de medidas cautelares e uma fiança de R\$ 5 mil, proposta que a juíza não aceitou. O Consulado-Geral da Índia em São Paulo será notificado da decisão. A investigação continua sob sigilo judicial (SPAUTZ, 2023).

## 5 CONCLUSÃO

Ao longo desta pesquisa sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, enfocando especificamente o Porto de Imbituba, SC, pode-se constatar as múltiplas facetas desse problema complexo e as medidas necessárias para enfrentá-lo de maneira eficaz. Com base nas diferentes partes do trabalho, aborda-se a definição e as características do assédio sexual, suas implicações para as vítimas e as organizações, além das principais normativas internacionais relacionadas ao tema. Também se examina a realidade do assédio no contexto do Porto de Imbituba, sua relevância e as iniciativas em andamento para combater essa questão delicada.

A questão do assédio sexual no ambiente de trabalho revela-se como um sintoma de desigualdades de gênero profundamente enraizadas em nossa sociedade. Durante o curso desta pesquisa, foi possível compreender que o assédio sexual é uma manifestação de poder desigual entre homens e mulheres, perpetuando a opressão e a discriminação de gênero.

Ao examinar especificamente a realidade do Porto de Imbituba, pode constatar a predominância masculina nas Autoridades Portuárias e nas posições de liderança, bem como a escassa representatividade feminina no setor de transporte de carga. Essa situação demanda a implementação de medidas concretas para promover a igualdade de gênero e prevenir o assédio no ambiente portuário.

É encorajador observar que o Porto de Imbituba está empenhado em enfrentar o assédio sexual por meio de iniciativas como campanhas de conscientização e parcerias com movimentos como "A Voz Delas". Essas ações demonstram o reconhecimento da importância de se criar um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo para todos os profissionais, independentemente de seu gênero.

No entanto, é fundamental reconhecer que ainda há muito a ser feito. O cumprimento das normativas internacionais relacionadas ao assédio sexual no Porto de Imbituba requer uma abordagem abrangente, que envolva a implementação de políticas e procedimentos claros, a promoção da diversidade e inclusão, a capacitação e sensibilização dos colaboradores, bem como a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais.

Além disso, é imprescindível desafiar os estereótipos de gênero enraizados na sociedade, que perpetuam desigualdades e comportamentos discriminatórios. Isso pode ser alcançado por meio de ações educativas, programas de formação de liderança para mulheres e políticas de promoção da igualdade salarial e de oportunidades de carreira.

Em resumo, a luta contra o assédio sexual no ambiente de trabalho exige o envolvimento e comprometimento de todos os atores envolvidos, desde as autoridades portuárias e as

empresas até os colaboradores e a sociedade em geral. Somente por meio de uma abordagem colaborativa, embasada no respeito, na igualdade e na conscientização, poderá construir um ambiente de trabalho justo, seguro e inclusivo para todos. O Porto de Imbituba tem a oportunidade de se tornar um exemplo positivo ao adotar medidas concretas e eficazes para combater o assédio sexual.

A implementação de políticas claras e abrangentes é essencial para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Isso inclui a criação de diretrizes que proíbam explicitamente o assédio sexual, estabelecendo consequências claras para os infratores. Além disso, é fundamental fornecer treinamento regular e abrangente para todos os funcionários, abordando temas como o respeito mútuo, a igualdade de gênero e os comportamentos apropriados no local de trabalho. A conscientização é um passo fundamental para mudar atitudes e garantir que o assédio sexual seja rejeitado em todas as suas formas.

A colaboração entre as autoridades portuárias, as empresas, os sindicatos e as organizações da sociedade civil também desempenham um papel crucial na luta contra o assédio sexual. É importante estabelecer parcerias sólidas para compartilhar recursos, conhecimentos e boas práticas. Ao unir forças, essas entidades podem desenvolver estratégias conjuntas, promover ações de conscientização em larga escala e implementar políticas que visem a prevenção e a erradicação do assédio sexual.

Além disso, é fundamental dar voz às vítimas de assédio sexual, garantindo que elas sejam ouvidas, apoiadas e protegidas. Isso inclui a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais, nos quais as vítimas possam relatar incidentes sem medo de retaliação. Também é importante oferecer suporte e recursos adequados para as vítimas, como aconselhamento, assistência jurídica e acesso a serviços de saúde.

No Porto de Imbituba, a conscientização e as ações em andamento mostram que há um compromisso em enfrentar o assédio sexual e promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. No entanto, é fundamental manter a vigilância e a dedicação contínuas para garantir que essas iniciativas sejam eficazes e produzam resultados duradouros.

Em conclusão, a luta contra o assédio sexual no ambiente de trabalho é um processo contínuo que requer o esforço conjunto de todas as partes envolvidas. O Porto de Imbituba tem o potencial de ser um exemplo inspirador, adotando políticas progressivas, promovendo a conscientização e trabalhando em parceria com diversas entidades. Somente assim poderemos criar um ambiente de trabalho verdadeiramente seguro, inclusivo e respeitoso, onde todos os profissionais possam exercer suas atividades livremente, sem o medo ou a ocorrência de assédio sexual.

## REFERÊNCIAS

- ACKER, J. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. **Gender & Society**, New York, v. 4, n. 2, p. 139-158, 1990.
- ADLER, P. A.; IZRAELI, D. N. **Competitive frontiers**: women managers in male-dominated professions. Ithaca: Cornell University Press, 1994.
- ALMEIDA, M. M. Estereótipos de gênero e divisão sexual do trabalho. *In*: COSTA, J. (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**. São Paulo: Editora da Unesp, 2018. p. 43-59.
- ALMEIDA, V. C.; BARROS, V. V. Assédio moral e assédio sexual no trabalho: análise de suas consequências na saúde mental do trabalhador. **Revista de Ciências Humanas**, [s. l.], 2019.
- ARBER, S.; GINN, J. **Connecting gender and ageing**: a sociological approach. Buckingham: Open University Press, 1995.
- BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**: a experiência vivida. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1967. v. 2.
- BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**: fatos e mitos. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970. v. 1.
- BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm). Acesso em: 28 jun. 2023.
- BRASIL. **Lei no 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LEIS\\_2001/L10224.htm#art216a](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm#art216a). Acesso em: 28 jun. 2023.
- BROWNLIE, I. **Principles of Public International Law**. 8th ed. New York: Oxford University Press, 2008.
- BUTTLER, J. **O problema de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1990.
- COLLINSON, D. L.; HEARN, J. Breaking the silence: on men, masculinities and managements. *In*: COLLINSON, D. L.; HEARN, J. (ed.). **Men as managers, managers as men**: critical perspectives on men, masculinities and managements. London: Sage Publications, 2006. p. 1-24.
- CONNELL, R. W. **Masculinities**. 2nd ed. Berkeley: University of California Press, 2005.

CONNOLLY, H.; GREGORY-SMITH, D.; THOMPSON, P. The dirty work of neoliberalism: immigrant workers and the expanding low-wage labour market in the Republic of Ireland. **Work, Employment and Society**, [s. l.], 2017.

EAGLY, A. H.; CARLI, L. L. Women and the Labyrinth of Leadership. **Harvard Business Review**, Cambridge, Sept. 2007. Disponível em: <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>. Acesso em: 28 jun. 2023.

ELSESSER, K.; LEVERENTZ, A. Women in male-dominated industries: narratives of resistance, resilience, and navigational strategies. **Gender, Work & Organization**, [s. l.], 2016.

FACHINI, T. Direito Internacional: tipos, princípios e importância. **ProJuris**, São Paulo, 5 jul. 2021. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/direito-internacional/>. Acesso em: 29 jun. 2023.

FITZGERALD, L. F.; SWAN, S.; MAGLEY, V. J. But was it really sexual harassment? Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women. In: O'DONOHUE, W. (ed.). **Sexual harassment: theory, research, and treatment**. Boston: Allyn & Bacon, 2017. p. 5-28.

FRANCA, E. In: PENSADOR. [S. l., 2023]. Disponível em: <https://www.pensador.com/frase/MTYyMzM1MA/>. Acesso em: 29 jun. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.

GURGEL, T. O feminismo como sujeito coletivo total: a mediação da diversidade. **Cadernos de Crítica Feminista**, Recife, v. 5, n. 4, p. 30-48, 2011.

HERSHCOVIS, M. S.; BARLING, J. Towards a multi-foci approach to workplace aggression: a meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. **Journal of Organizational Behavior**, Hoboken, v. 31, n. 1, p. 24-44, 2019.

KIMMEL, M. S. Masculinity as homophobia: fear, shame, and silence in the construction of gender identity. In: BROD, H.; KAUFMAN, M. (ed.). **Theorizing masculinities**. London: Sage, 1994.

KUHAR, R.; PRAPROTNIK, K. Challenging masculinities in the logistics industry: the role of employers, trade unions and governments. **Social Sciences**, [s. l.], 2020.

LADGE, J. J.; CLAIR, J. A.; GREENBERG, D. Cross-domain identity transition during liminal periods: constructing multiple selves as professional and mother during pregnancy. **Academy of Management Journal**, [s. l.], v. 55, n. 6, p. 1449-1471, 2020.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

MEDEIROS, M. Predominância masculina na gestão portuária: desafios à inserção das mulheres na administração das autoridades portuárias catarinenses. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DESEMPENHO PORTUÁRIO (CIDESPOT), 6., 2019,

Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: UNISUL, 2019. Disponível em: <https://proceedings.science/cidesport-2019/trabajos/predominancia-masculina-na-gestao-portuaria-desafios-a-insercao-das-mulheres-na?lang=es>. Acesso em: 28 jun. 2023.

MORAES, C. L.; FROEHLICH, C. L. Direito do trabalho e assédio sexual: a proteção do trabalhador em face do assédio moral. **Revista Fórum de Direito Urbano e Ambiental**, [s. l.], v. 2, n. 12, p. 81-96, 2020b.

MORAES, K. K.; FROEHLICH, J. M. Assédio sexual no trabalho: análise dos avanços e desafios das legislações nacionais e internacionais. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, 2020a.

NIELSEN, M. B. Masculinities and psychosocial work environment: a literature review and suggestions for future research in the construction industry. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, [s. l.], 2017.

O'LEARY-KELLY, A. M. *et al.* Sexual harassment at work: a decade (plus) of progress. **Journal of Management**, London, v. 35, n. 3, p. 503-536, 2009.

OLIVEIRA, A. P.; RODRIGUES, M. M. O papel da mulher na divisão sexual e social do trabalho. In: ENCONTRO NORTE MINEIRO DE SERVIÇO SOCIAL, 2018, Montes Claros. **Anais [...]**. Montes Claros: Universidade Estadual de Montes Claros, 2018.

OLIVEIRA, M. A.; GUARESCHI, N. M. F. A “naturalização” da masculinidade hegemônica no setor portuário. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial**. Nova York: ONU, 1965.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Nova York: ONU, 1979.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher**: Convenção de Belém do Pará. Belém do Pará: OEA, 1994.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão**. Genebra: OIT, 1958.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**: Convenção 190. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf). Acesso em: 28 jun. 2023.

SANTOS, A. A. **Gênero e trabalho portuário**: um estudo sobre as relações sociais de trabalho no Porto de Itajaí/SC. 2018. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2018.

SCPAR: Porto de Imbituba. **História**. Imbituba, [2023a]. Disponível em: <https://portodeimbituba.com.br/historia/>. Acesso em: 28 jun. 2023.

SCPAR: Porto de Imbituba. **Porto de Imbituba firma parceria com Movimento A Voz Delas**. Imbituba, [2023c]. Disponível em: <https://portodeimbituba.com.br/porto-de-imbituba-firma-parceria-com-movimento-a-voz-delas/>. Acesso em: 28 jun. 2023.

SCPAR: Porto de Imbituba. **Porto de Imbituba lança campanha contra assédio**. Imbituba, [2023b]. Disponível em: <https://portodeimbituba.com.br/porto-de-imbituba-lanca-campanha-contra-assedio/>. Acesso em: 28 jun. 2023.

SOARES, S. L. T.; LIMA, L. G. B. Assédio sexual no trabalho: enfrentamento e estratégias de intervenção. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 2021.

SOUZA, D. A. *et al.* O trabalho portuário e a (in)visibilidade das mulheres: um estudo no Porto de Itajaí/SC. **Revista de Estudos Sociais**, Cuiabá, v. 22, n. 46, p. 196-209, 2020.

SOUZA, L. F. M.; PEREIRA, C. F.; REIS, R. S. Assédio sexual no trabalho: uma análise das relações de poder e normas sociais. **Revista Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho**, Brasília, DF, 2020.

SPAUTZ, D. Indiano é preso após “passar a mão” em brasileira durante inspeção de navio em Porto de SC. **NSC Total**, Florianópolis, 5 abr. 2023. Disponível em: <https://www.nsctotal.com.br/colunistas/dagmara-spautz/indiano-e-preso-apos-passar-a-mao-em-brasileira-durante-inspecao-de-navio-em-porto-de-sc>. Acesso em: 28 jun. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Assédio sexual**: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 29 jun. 2023.

UNIÃO EUROPEIA (UE). **Diretiva 2002/73/EC do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro de 2002**: altera a Diretiva 76/207/EEC do Conselho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, e às condições de trabalho. Bruxelas: UE, 2002.

WILLIAMS, J. E. **Unbending gender**: why work and family conflict and what to do about it. New York: Oxford University Press, 1992.

WILMSMEIER, G.; MONIOS, J.; LAMBERT, B. The directional development of intermodal freight corridors in relation to inland terminals. **Journal of Transport Geography**, [s. l.], v. 19, n. 6, p. 1379-1386, 2017.