

Estudo de caso do Assédio Moral na Perspectiva do Gênero Feminino em Profissões do Agreste¹

Sarah Coutinho Silva ²

Fabiana Moraes da Silva³

Universidade Federal de Pernambuco/CAA, Caruaru, Pernambuco

RESUMO

O presente artigo partiu da inquietação da pesquisadora em analisar como as estruturas corporativas e machistas circundam as questões referentes ao assédio moral. Neste estudo de caso, selecionamos três perfis: uma diarista, uma recepcionista e uma vendedora com o objetivo de responder o seguinte problema de pesquisa: como o assédio moral atravessa mulheres que atuam em profissões no Agreste de Pernambuco? Obtivemos dados preliminares, frutos de entrevistas e pesquisas bibliográficas. Também vale ressaltar que o estudo mostra perspectivas, comportamentos e análises de dados diferentes entre si. Como guia teórico para identificação dessas lacunas, utilizamos as pesquisas de Moraes (2022) e Saffioti (1979).

PALAVRAS-CHAVE

Assédio moral; Jornalismo; Mulheres; Trabalho; Agreste.

Resumo expandido

O estudo de caso buscou analisar o assédio moral no ambiente de trabalho sob a perspectiva do gênero feminino em profissões do Agreste de Pernambuco. Para este artigo, analisamos três entrevistas sendo uma diarista, uma empregada doméstica e uma vendedora com o objetivo de identificar as principais diferenças, semelhanças e as estruturas intrínsecas às ações praticadas por homens e mulheres que violentam, na maioria das vezes, outras mulheres. Além disso, a pesquisa realizada se desenvolverá numa série de reportagens com todas as entrevistadas e em matérias jornalísticas sobre o assunto, que ficarão disponibilizadas em um site de domínio público.

¹ Trabalho apresentado na DT 1 – Jornalismo do 23º Congresso de Ciências da Comunicação na Região Norte, realizado de 20 a 22 de junho de 2023.

² Estudante do Curso de Comunicação Social na UFPE/CAA, e-mail: sarah.coutinho@ufpe.br.

³ Orientadora e professora na UFPE/CAA do Núcleo de Design e Comunicação, e-mail: fabiana.msilva2@ufpe.br.

Em 2020, O Instituto Locomotiva - Pesquisa e Estratégica, em parceria com o Instituto Patrícia Galvão, realizaram a pesquisa “Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho” e identificaram que 36% das mulheres já passaram por algum tipo de assédio e, quando perguntadas sobre assédio moral, o número saltou de 1 a 2 casos para 76% das entrevistadas⁴. Os números também variam quando olhamos de forma particular para eles: com relação às mulheres brancas, elas ocupam 55,7% dos postos de trabalho, enquanto as pardas e negras, 53,5% dos cargos.⁵ Durante a pandemia em 2020, as denúncias cresceram em até 187% em empresas de diversos portes no país. Atualmente, já são mais de 106 mil denúncias em 346 empresas espalhadas pelo Brasil, segundo o levantamento realizado pelo ICTS Protiviti no mesmo ano.

As denúncias, efetivadas, na maioria das vezes, no anonimato, acomete mulheres de profissões diversas. Em 2022, por exemplo, 13 escritórios de advocacia em Pernambuco foram denunciados por abusos psicológicos, discriminações e outras irregularidades⁶. As reclamações se dão através de canais oficiais do governo, sindicatos ou canais informais (criados pelas vítimas) que preservam a segurança da depoente e trazem características em comum: violências verbais e psicológicas, piadas discriminatórias, jornadas exaustivas, sobrecargas de trabalho, uso do banheiro, atrasos salariais e abusos de poder que levam a consequências como o desenvolvimento de quadros depressivos, ansiosos, de pânico e/ou traumas sobre a vida das vítimas. Ao total, a Justiça do Trabalho do estado recebeu mais de 320 denúncias por assédio moral. Em 2021, totalizam 729 denúncias e em 2020, 647 casos.

Esses são alguns dos comportamentos padrões que observamos quando falamos das violências enfrentadas por inúmeras mulheres, mas, o foco deste artigo também está nas violências implícitas, aquelas, que são acometidas por meio das falas do dia a dia e,

⁴Agência Patrícia Galvão. Pesquisa revela: 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho. **Agência Patrícia Galvão**. 07 dez 2020. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 20 out. 2022.

⁵Everton Lima. Mulheres no mercado de trabalho: avanços e desafios. **Fundação Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, 13 mar. 2022. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/mulheres-no-mercado-de-trabalho-avancos-e-desafios>. Acesso em: 16 out. 2022.

⁶ Priscilla Aguiar. Escritórios de advocacia citados em relatos de redes sociais por casos de assédio e abuso foram alvo de denúncias ao MPT. **G1**. 03 set 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2022/09/03/escritorios-de-advocacia-citados-em-relatos-de-redes-sociais-por-casos-de-assedio-e-abuso-foram-alvo-de-denuncias-ao-mpt.ghtml>. Acesso em: 13 de abr 2023.

por tantas vezes, atos silenciosos. Essas, dadas de forma sorrateira, tentam invalidar o seu trabalho com correções excessivas sem justificativas aparentes, cobranças indevidas, pressão e carga de outras funções além das suas, invalidação e superioridade dos argumentos.

A partir disso e dado o recorte deste estudo, foram analisados quatro pontos-chaves que são considerados, pela pesquisadora, como pontos cernes para a compreensão das realidades vivenciadas pela secretária e a empregada doméstica, são eles: a) o espaço; b) a relação com o trabalho; c) filhos; d) ser mulher. Diante disso, será respondido a seguinte questão: como o assédio moral atravessa mulheres que atuam nas profissões de secretária e empregada doméstica no Agreste de Pernambuco?

As entrevistas foram realizadas de modo presencial e híbrido (Google Meet e WhatsApp) a partir de entrevistas semi-estruturadas. Durante as entrevistas, foram feitas as seguintes perguntas: a) Há quanto tempo você trabalha nesta profissão?; b) Como foram suas experiências profissionais?; c) Houve alguma dificuldade nas experiências profissionais?; d) Como diarista, como se dão as relações?; e) Você já sentiu que por trabalhar em um âmbito íntimo e familiar, as relações entre empregador e empregada são diferentes?; e) Você já vivenciou alguma experiência de assédio moral/sexual como diarista? f) Caso sim, as agressões vinham de supervisor, supervisora ou de outras pessoas com cargos de direção? g) Caso não, já vivenciou em alguma outra área? ; h) Poderia citar as atitudes que sofreu?; i) Você ainda trabalha no local? Caso não, por quanto tempo você trabalhou neste local?; j) Qual função exerce/exercia?.

Além disso, outras perguntas foram criadas no momento para deixar as entrevistadas mais à vontade a falarem sobre as suas experiências. E, também, a partir da dificuldade de obter mais informações a respeito do assunto, utilizamos a técnica *snowball* (entrevista bola de neve) que, segundo Albuquerque (2009), diferente dos métodos tradicionais de abordagem, a técnica é caracterizada principalmente pela relação entre pessoas conhecidas que recomendam outras e estas que indicam outras e assim subsequente. Essa técnica nos auxiliou durante o processo e foi fundamental na obtenção de novos resultados, inclusive, para este estudo de caso visto que só conseguimos a entrevista da secretária a partir da utilização da técnica durante uma das entrevistas.

ASSÉDIO MORAL TEM COR, RAÇA E GÊNERO

O machismo está presente em várias sociedades e, assim como em outros países, o machismo tem suas estruturas disseminadas no Brasil. Desde o período colonial, o país era extremamente patriarcal: valorizava a figura masculina e reprimia a feminina tanto nas esferas privadas quanto nas públicas e, ao passar dos séculos, se manteve desigual em termos de gênero, raça e classe. Também vale ressaltar a força da educação e da cultura neste sentido. Ambos foram cruciais para o reforço da representação dos papéis femininos com as funções domésticas e com a negação dos direitos femininos no mercado de trabalho e na educação.

Segundo os estudos apontados no livro “O patriarcado desvendado”, das organizadoras Verônica Ferreira, Maria Betânia Ávila, Jules Falquet e Maira Abreu, para as materialistas francesas, as mulheres são uma classe social e essa afirmação pode ser dividida em três óticas: a primeira, a do trabalho doméstico. Que, de acordo com Christine Delphy (1970), se classificaria como a “base do sistema patriarcal que coexiste com o modo de produção industrial”. A segunda, como uma classe apropriada que, segundo, os estudos de base nas teorias Guillaumin, iria para além do trabalho como domésticas. A autora faz um paralelo entre as mulheres apropriadas, de corpo e espírito, pelos homens, e as mulheres escravas das plantações no século XVIII pelos meios de produção e reprodução. E a terceira e última, de Monique Wittig (2001), que observa a heterossexualidade como um dispositivo ideológico e político baseado nas demais análises: apropriação e classe.

Que as relações de trabalho funcionam de uma forma diferente para as mulheres, nós sabemos. Mas para que entendamos a mecânica dessas relações, é necessário que passemos por alguns momentos da história. Desde a década de 90, o mundo mudou em razão das transformações capitalistas: as cidades aumentaram, revoluções tecnológicas aconteceram, capitais foram transformadas em grandes monopólios industriais, mudanças no papel do Estado e tantas outras inovações que mudaram o estilo de vida econômico, social e cultural dos estados e das cidades.

De acordo com Heleieth Saffioti (1976), a sociedade capitalista explicitou um fenômeno presente em todas as sociedades desenvolvidas ou subdesenvolvidas: a dominação do homem sobre a mulher. E mais, ela enfatiza como essa mesma relação

possibilitou a manutenção e a propagação dos preconceitos contra a mulher “e, conseqüentemente, sua marginalização da vida econômica.” (SAFFIOTI, 1976, p. 10)

Dessa forma, para as mulheres, o sistema, ao passo que possibilitou a entrada em âmbitos de trabalho com o auxílio dos movimentos feministas (ocupados em sua maioria por mulheres brancas e de classe média), garantiu a autonomia financeira e mudanças estruturais enquanto aos direitos femininos na Legislação, também excluiu muitas outras. Influenciadas por teorias que priorizavam a igualdade e a neutralidade de gênero, as movimentações, apesar das suas contribuições, ocasionaram em formas interseccionais de opressão como discriminação racial, sexualidade, de gênero e de classe, derivadas “do colonialismo, do racismo, do sexismo e do nacionalismo como interconectados”, como descreve Moraes (2022).

No caso do objeto de estudo em análise, nem sempre esses traços são dados de maneira objetiva e realizados de modo vertical entre pessoas de gêneros opostos. O assédio moral horizontal é a prova disso. Esse tipo de assédio "ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia (...) instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho"⁷. Muitas vezes, estão implícitas através da fala de mulheres com outras, nas atitudes e/ou na relação entre funcionárias (os) e as (os) pares. Para elucidar essas questões, conversamos no dia 02 de fevereiro de 2023, a Entrevistada 1, de 49 anos, se identifica como uma mulher preta, atua na função há mais de 6 anos e disse que já foi alvo de algumas colegas de trabalho e pensou em desistir da profissão.

A razão: fofocas. Quando perguntada se já presenciou situações semelhantes ao assédio com as outras colegas, disse que ouviu reclamações, mas acha que não se configura como assédio: “acho que não é assédio, quando é assédio, a pessoa não aceita. Não gosta”. É nessa dualidade que levantamos uma outra questão: a dificuldade de compreensão do assédio moral como uma violência.

Atualmente há leis que asseguram os direitos às vítimas principalmente em situações em que as violências são sutis e através de ações no dia a dia. Como é o caso do artigo 7º, da Lei Maria da Penha, que define violência psicológica como qualquer

⁷ **Cartilha de prevenção ao assédio moral:** pare e repare por um ambiente de trabalho + positivo. TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 31 out. 2022

conduta que cause dano emocional ou afete o seu desenvolvimento e a sua saúde mental⁸. E, também, da lei 4702/2001, aprovada apenas em 2019, em que classifica como assédio moral toda e qualquer conduta, comportamento, palavra, gesto e/ou agressão verbal contra a vítima.

O assédio moral também perpassa por outras searas. A Entrevistada 2, mulher branca, de 40 anos, trabalha há 17 anos como vendedora em uma loja de calçados na região e diz que há pessoas mais fáceis de lidar no trabalho que outras. “Com homem não tem isso, mas com mulher sempre tem. O homem é mais compreensivo. A mulher é invejosa e quer sempre passar por cima da outra. Por isso que a convivência é sempre mais fácil com homens do que com mulheres.”

Podemos analisar essa última fala sob a perspectiva da interseccionalidade citada por Moraes (2022) quando referencia Collins (2022) em seu livro “A pauta é uma Arma de Combate: Subjetividade, prática reflexiva e posicionamento para superar um jornalismo que desumaniza”. Dentro de estruturas de poder e outras formas de opressão como o colonialismo, patriarcado, racismo, nacionalismo, as pessoas estão submetidas a reproduzir discursos homofóbicos, transfóbicos, capacitistas, machistas e tantas outras violências.

No caso da Entrevistada 2, a sua fala, além de ser dita para uma outra mulher, traz consigo, de maneira implícita, a superioridade do gênero masculino com relação ao feminino e, também, a enquadra, em termos classistas, as mulheres numa relação de desigualdade para com os homens. Vale salientar que discursos assim são consequências de um sistema capitalista que promove a desigualdade dos grupos, logo, são elementos fundamentais para serem levados em consideração.

Baseada nas teorias marxistas e a partir da experiência em campo de outras mulheres, Saffioti (1979) observa como as relações de trabalho para as empregadas domésticas destoam daquelas que são tipicamente capitalistas, já que a relação entre empregada e empregador não são tão evidentes. É o caso da Entrevistada 3, de 32 anos, mulher branca, diarista desde 2011. Em entrevista realizada de modo remoto pelo Google Meet, Marcela conta que iniciou na profissão para auxiliar a sogra com 22 anos e já trabalhou como doméstica, babá, feirante e operadora de telemarketing. Para ela,

⁸ O ABC da violência contra a mulher no trabalho. Ministério Público do Trabalho. 2019, p.10.

“algumas pessoas me veem como família (...) embora não tenham muitas conversas. No caso dos meus clientes mais antigos, a gente cria laços.”

Como consequência disso, a falta de separação do âmbito particular e público, Saffioti (1979) observa como nesses contextos as empregadas domésticas são mais suscetíveis a novas formas de exploração. O mesmo pode ser aplicado à Entrevistada 3 e aos seus patrões, como ela descreve, que não consegue estabelecer limites e ter autonomia nas decisões: “Algumas mulheres ficam amigas, já outras, descontam a raiva quando estão estressadas”. Já foi assediada verbalmente por homens e suas roupas também foram postas em xeque: “se você vai com uma roupa mais arrumada, pode ser demitida (...). Já houve um caso de uma pessoa que conhecia a minha patroa dizer que diarista não pode andar com unhas de gel.”

A pesquisa ainda encontra-se em elaboração, mas, com base nos dados apresentados, foi possível observar que o assédio moral é uma prática comum em diversas profissões do Agreste de Pernambuco, e que as mulheres são as principais vítimas desse tipo de violência. Especificamente nas profissões de secretária, vendedora e empregada doméstica, o assédio moral se manifesta de formas distintas, mas igualmente impactantes na vida dessas mulheres. Além disso, foi possível constatar que a cultura do silêncio ainda é um fator que impede a denúncia dessas práticas, o que contribui para a perpetuação do assédio moral no ambiente de trabalho.

Em suma, a pesquisa realizada aponta para a urgência de uma mudança cultural no ambiente de trabalho em todas as suas camadas, reforçando que o combate do assédio moral é uma tarefa coletiva e que exige a participação ativa de empresas, instituições públicas, movimentos sociais e das próprias trabalhadoras para a construção de um ambiente de trabalho mais justo.

REFERÊNCIAS

Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare por um ambiente de trabalho + positivo. TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 31 out. 2022.

MORAES, Fabiana. **A pauta é uma arma de combate:** Subjetividade, prática reflexiva e posicionamento para superar um jornalismo. 1ª edição. Porto Alegre: Arquipélago Editorial. 2022.

SAFFIOTI, Heleieth. **Emprego doméstico e capitalismo**. Avenir editora limitada, Rio de Janeiro, 1979.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado e violência**. 2ª edição, São Paulo: Expressão popular: Fundação Perseu Abramo, 2015 [2004].

O ABC da violência contra a mulher no trabalho. Ministério Público do Trabalho. 2019, p.10.

O patriarcado desvendado: teorias de três feministas materialistas: Colette Guillaumin, Paola Tabet e Nicole Claude Mathieu / organizadoras: Verônica Ferreira... [et al.] – Recife: SOS Corpo, 2014.