

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

STEPHANY MARY ASSIS DE SÁ

VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL CONTRA AS MULHERES

Mariana, MG

2022

STEPHANY MARY ASSIS DE SÁ

VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL CONTRA AS MULHERES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Dr^a Carolina Machado Saraiva

Mariana, MG

2022

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

S111v Sá, Stephany Mary Assis de.
Violência organizacional contra as mulheres [manuscrito] /
Stephany Mary Assis de Sá. - 2022.
84 f.: il.: color., graf.

Orientadora: Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro
Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em
Administração.

1. Empresas - Aspectos sociais. 2. Ideologia. 3. Patriarcado. 4.
Trabalhadoras. 5. Violência contra as mulheres. I. Saraiva,
Carolina Machado Saraiva. II. Universidade Federal de Ouro Preto.
IV. Título.

CDU 343.54-055.2



FOLHA DE APROVAÇÃO

STEPHANY MARY ASSIS DE SÁ
VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL CONTRA AS MULHERES

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Aprovada em 20 de Junho de 2022.

Membros da banca

Dra. Carolina Machado Saraiva - Orientador(a) Universidade Federal de Ouro Preto
Dra. Fernanda Maria Felício Macedo Boava - Universidade Federal de Ouro Preto
Prof. Dr. Harrison Bachion Ceribelli - Universidade Federal de Ouro Preto
Especialista Isadora Iannini Cota Dutra - Stilingue Inteligência Artificial Ltda

[Digite o nome do orientador (apenas a primeira letra de cada nome maiúscula)], orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 20/06/2022.



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Machado Saraiva, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 21/06/2022, às 14:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0348343** e o código CRC **1DA62359**.

AGRADECIMENTOS

Primeiro quero agradecer a Deus pelas infinitas graças alcançadas em minha vida inclusive pela conclusão deste curso, o qual nunca imaginei conquistar.

Agradeço aos meus pais Wilson César de Sá e Ana Maria Silva Assis de Sá, por todos os ensinamentos, incentivos, suporte e por estarem sempre ao meu lado mesmo à distância.

Agradeço ao meu irmão Weliton César Assis de Sá por todas as piadas e momentos de descontração que aliviaram as lutas nessa caminhada.

Agradeço ao meu namorado Sammuel Ramos por todo o incentivo, por não me deixar desistir, por ter tornado essa jornada mais leve e por estar sempre ao meu lado.

Agradeço a professora Carolina Machado Saraiva por todo o suporte e incentivo na realização do presente trabalho.

Agradeço a todos os professores do curso de Administração por toda a dedicação e tempo investidos para nos tornar profissionais e pessoas cada dia melhores.

Por fim, agradeço a todos os alunos do 17.2 com os quais pude compartilhar essa caminhada e que tornaram essa jornada mais divertida, leve e engraçada mesmo em momentos tão difíceis. Sem vocês tudo teria sido mais complicado.

MEMORIAL

Em setembro de 2017 iniciei minha trajetória no curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), e em meio a essa jornada pude me envolver em diversas atividades como: Monitorias, Empresa Júnior, Programa de Educação Tutorial (PET) e Estágios. Todas essas atividades contribuíram muito para o meu desenvolvimento tanto profissional como pessoal, no entanto os estágios foram as atividades que mais abriram meus olhos para uma análise crítica das relações organizacionais.

No decorrer de minha formação realizei dois estágios, o primeiro foi o estágio de caráter não obrigatório que foi realizado em um órgão público, no qual além das minhas funções também colaborava no atendimento ao contribuinte. Já o segundo foi o estágio de caráter obrigatório, este foi realizado em uma empresa privada e também envolvia atividades de atendimento ao público.

Estes estágios foram minha porta de entrada para o mercado de trabalho, pois antes de ingressar na UFOP nunca havia trabalhado fora de casa e minhas atividades sempre estiveram vinculadas ao cuidado da casa e de familiares. Assim, quando iniciei minhas atividades no contexto laboral por meio do estágio no setor público, meu primeiro estranhamento se deu ao perceber a diferença de tratamento que o contribuinte oferecia ao ser atendido por mim e pela recepcionista, ou até mesmo pela analista e o tratamento oferecido pelo contribuinte quando atendido pelo porteiro e pelos analistas homens. Geralmente quando a atendente era uma mulher era muito frequente que os contribuintes as tratassem com falta de educação, impaciência e até mesmo ofensas. No entanto, era muito raro isso acontecer com um atendente homem, o tratamento era mais educado e rebuscado por parte do contribuinte.

Apesar do estranhamento desse tipo de tratamento ainda não tinha consciência sobre as violências organizacionais enfrentadas por mulheres, foi a partir do estágio obrigatório que passei a observar as relações profissionais de forma geral, e assim foi possível visualizar e sentir na pele um tratamento diferente entre chefe e funcionários, e chefe e funcionárias. Nesse cenário havia muitas piadas e comentários machistas por parte do chefe, e até mesmo de colegas de trabalho e clientes, a sobrecarga de trabalho era sempre das mulheres, além disso a diferença de salários acontecia de forma velada, era muito comum contratar um homem e uma mulher ganhando o mesmo salário e em mesma função pelo menos por escrito, pois na prática as atividades desenvolvidas por elas eram muito mais complexas e passíveis de erros financeiros – na ocorrência de erros que implicassem em perdas financeiras os funcionários deveriam ressarcir a empresa monetariamente – que as atividades exercidas pelos homens, que

frequentemente eram mais simples e quase não havia riscos de ocorrer erros que impactassem o financeiro.

Além disso nesta empresa era uma prática comum do chefe gritar com as funcionárias na frente de todos os presentes quando ocorria um erro, ou quando ele não compreendia algo, no entanto com os homens a conversa era educada, frequentemente a portas fechadas. Além disso as funcionárias não tinham o direito de pedir aumento salarial, pois se o chefe concedesse no primeiro deslize da funcionária ele a chantageava com o pedido de aumento.

Todas essas situações mencionadas somadas ao assédio moral e sexual vivenciados em outro cenário laboral, me motivaram a estudar e compreender quais as violências organizacionais vivenciadas pelas mulheres e como elas se manifestam no ambiente de trabalho para que assim seja possível expor os resultados e conscientizar a sociedade, principalmente as mulheres de que vivenciar esse tipo de situação não é normal.

RESUMO

Ao estudar o mercado de trabalho é possível constatar que existem mulheres atuando nas mais diversas áreas das organizações, no entanto é necessário analisar esse cenário com um olhar mais crítico, uma vez que a conquista feminina pelo seu espaço no contexto organizacional não eliminou as violências sofridas por mulheres no espaço laboral. Por isso, a presente pesquisa procurou entender quais são as principais violências organizacionais contra as mulheres e como elas se manifestam em meio ao cenário laboral, levando-se em consideração a cultura patriarcal brasileira. Para isso, o formato de coleta de dados aplicado na pesquisa foi o qualitativo por meio do monitoramento de mídias sociais seguindo o paradigma interpretativista. A análise apontou que o assédio, o preconceito com a maternidade, a diferença salarial entre homens e mulheres, jornada dupla de trabalho, machismo e sexismo são as principais violências organizacionais enfrentadas pelas mulheres. Assim esta pesquisa contribui para alertar a sociedade que ainda é necessária a luta pela igualdade de gêneros no trabalho.

Palavras-chave: Violência organizacional contra mulheres - Cultura patriarcal - Igualdade de gêneros.

ABSTRACT

An examination of the labor market can show that women occupy positions in many, most diverse areas in companies and organizations. However, this growing achievement by women – finding their own space in the organizational context – did not eliminate the violence against women in the workplace. Consequently, a more critical look is needed when analyzing this scenario. This research sought out to understand the main organizational types of violence against women in the context of the Brazilian patriarchal culture and how violence manifests in the workplace. In order to do so, a qualitative data compilation approach was chosen. Social media monitoring was carried out following the interpretivist paradigm. The analysis shows that harassment, prejudice against women who are mothers, the salary gap between men and women, a “double shift” (at work and at home) and sexism are the main organizational types of violence suffered by women. Following these results, this research contributes to informing society that the struggle for gender equality in the workplace is still needed.

Keywords: Organizational Violence Against Women - Patriarchal Culture - Gender Equality

4.1.3.2 Dupla Jornada de Trabalho.....	52
4.1.4 MACHISMO.....	54
4.1.4.1 Visão da Mulher como Menos Competente.....	55
4.1.4.2 Mansplaining, Maninterrupting, Gaslighting, Bropropriating.....	56
4.1.5 SEXISMO.....	59
4.1.5.1 Desvalorização e desrespeito de mulheres no mercado de trabalho.....	59
4.1.5.1.1 Desvalorização Desrespeito <i>Versus</i> inferiorização da competência feminina.....	61
4.1.5.1.2 Desvalorização Desrespeito <i>Versus</i> Assédio.....	62
4.1.5.1.3 Desvalorização Desrespeito <i>Versus</i> Preconceito com a maternidade.....	64
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	65
REFERÊNCIAS.....	68
APÊNDICE A – PRODUÇÃO TÉCNICA.....	77
APÊNDICE B – PRODUÇÃO TÉCNICA.....	80
APÊNDICE C – TERMO DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS.....	84
APÊNDICE D – TERMO DE CESSÃO DE DIREITOS DE IMAGEM.....	85

1. INTRODUÇÃO

A presença da mulher no mercado de trabalho na contemporaneidade deriva de muitas lutas e confrontos com a cultura patriarcal brasileira, a qual se trata de uma estrutura de organização social que concede aos homens poder e autoridade, de forma que se mantenha uma supremacia do masculino sobre o feminino, esse sistema valoriza mais as atividades consideradas como masculinas em detrimento das consideradas femininas. Assim, os valores propagados pela cultura patriarcal definiram os papéis de homens e mulheres na sociedade (REDINZ, 2014), moldando a chamada divisão sexual do trabalho que determina às mulheres como responsáveis pelas questões reprodutivas, logo o cuidado dos filhos e da casa, e aos homens atribuiu a responsabilidade pelas áreas de produção social (THOME, 2012, p.119-120 *apud* HIGA, 2016).

A cultura patriarcal também propaga a ideia de que a mulher é alguém que precisa de cuidados, pois o feminino é considerado sexo frágil, dessa forma se trata de um ser inferior, que precisa de um homem para indicar-lhe um caminho (CASTRO, SANTOS, SANTOS, 2018), além disso os valores patriarcais também procuram controlar o corpo, autonomia e sexualidade das mulheres (REDINZ, 2014).

Foi ao longo do tempo através de muitas lutas e de maneira gradual, que as mulheres foram conquistando seu espaço em meio ao mercado de trabalho, porém foi a partir das décadas de 70 e 80, segundo Bruschini (1994), que o número de mulheres brasileiras atuantes no mercado de trabalho começou a ascender consideravelmente. Ressalta-se que esse aumento ocorreu entre mulheres de todas as classes sociais, tal fato de acordo com a autora, decorre de mudanças nos padrões comportamentais e sociais provocados em grande parte pelos movimentos feministas que surgiram na época, além de outros fatores como a redução do poder aquisitivo da moeda, a redução do índice de filhos por mulher, a maior gama de produtos disponíveis no mercado, o maior grau de instrução das mulheres, o crescimento econômico e posteriormente o aumento da inflação, e o desemprego.

Nesse cenário é válido destacar que a presença da mulher no mercado de trabalho se deu em cargos e funções inferiores aos ocupados por homens, com remunerações baixas, em meio ao preconceito, além disso o papel de mãe e cuidadora da família continuou como sendo de responsabilidade da mulher. (KARTCHEWSKY, 1986 *apud* BRITO, D'ACRI, 1991)

Essa figura da mulher enquanto mãe, cuidadora e a principal responsável pelos filhos, até hoje se encontra enraizada na sociedade brasileira, sendo perceptível na lei mesmo que de forma implícita, pois de acordo com o artigo 7º da Constituição federal Brasileira de 1988, a

licença à gestante, possui duração de cento e vinte dias, sendo assegurados a mulher o seu emprego e salário, enquanto que segundo art. 10, § 1º, do ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (1998), “Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”.

É inegável, que após a gravidez, é necessário que a mulher possua tempo para se recuperar, no entanto a licença maternidade também tem o intuito de auxiliar no processo de mudança e transformação familiar que o nascimento de uma criança promove, assim quando a lei estende por um grande período a licença maternidade e concede apenas alguns dias a licença paternidade, deixa implícito que o cuidado com a cria é especialmente responsabilidade da mulher (HIGA, 2016; KARNAL, 2018).

Neste contexto, é necessário refletir sobre a situação das mulheres no cenário do trabalho na atualidade, pois apesar de a lei brasileira, em seu art. 5º da constituição (1988) assegurar que “todos são iguais perante a lei”, e discorrer em seu inciso I que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” essa não é a realidade da maioria das mulheres no cenário organizacional, que frequentemente ainda são discriminadas simplesmente por serem mulheres, seja por meio do preconceito, ou do sexismo e machismo decorrente de uma sociedade regida e enraizada em valores e ideais patriarcais.

Dessa forma é de extrema necessidade a realização de estudos como este, que visem entender como se dá a violência organizacional contra as mulheres no cenário brasileiro, procurando mapear quais são suas formas de apresentação, a fim de trazer a conscientização para este problema, sendo este o primeiro passo para o alcance da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 VIOLÊNCIA

Alguns autores da área de psicologia defendem que “toda violência é uma agressão, no entanto, muitos casos de agressão não são violentos” e compreendem que a agressão por parte dos seres humanos envolve toda ação orientada a uma determinada pessoa que objetiva gerar algum tipo de dano a esta (ANDERSON E BUSHMAN 2002, *apud* MENDONÇA, *et al* 2018, p.2).

Ao se falar em violência, é normal a sua associação à força física de um indivíduo sobre o outro, porém, a violência também pode ocorrer em âmbito psicológico e até mesmo intelectual. Para que um comportamento seja considerado violento, é necessário que

inicialmente haja um desejo de realizar uma ação de inferiorização, destruição, agressividade por parte do opressor, tal desejo pode se manifestar como “voluntário, deliberado, racional e consciente, ou pode ser inconsciente, involuntário e irracional”. Assim, uma ação motivada por qualquer um desses desejos pode ser considerada uma conduta humana de violência (COSTA 1986, p.30).

Dentre os comportamentos e ações que caracterizam e propagam a violência pode-se destacar o constrangimento, a humilhação do outro, forçar alguém a realizar algo que não quer ou o impossibilitar de realizar o que queira. Nesse sentido a violência se trata de interferir na liberdade do outro, de ameaçar, ferir o outro ou até mesmo provocar-lhe a morte. Dessa forma a violência pode ser entendida como uma forma de oprimir, de manter alguém sob o domínio daquele que agride, logo se trata de uma violação sob os direitos do outro (TELES, MELO, 2002).

É importante ressaltar que a violência não vem acompanhada de “identificação”, dessa forma, pode aparecer como algo natural, do dia-a-dia, institucionalizado, assim está presente também na sociedade Brasileira por meio da desigualdade (ODÁLIA, 1991). Nesse contexto, no Brasil, existem diversos cenários que expressam esses formatos de violência, como “desigualdades econômicas, sociais e culturais, as exclusões econômicas, políticas e sociais, a corrupção como forma de funcionamento das instituições, o racismo, o sexismo, a intolerância religiosa, sexual e política”, mas que apesar de serem estruturas de desigualdade social considerados por Odália (1991) como violências, não são reconhecidos pela sociedade como violência, por serem produto de processos ideológicos que foram naturalizados, e assim delineiam a estrutura e organizam a sociedade Brasileira de forma invisível (CHAUÍ, 1998, s.p).

No entanto, tais situações deveriam ser visualizadas como uma forma de violência, uma vez que a base desses processos ideológicos está centrada no autoritarismo social que advém do período colonial em que as relações sociais eram vinculadas a hierarquização havendo assim sempre um indivíduo detentor do poder e que, portanto, estabelecia as regras e papéis sociais, e outro que apenas cumpre o que foi estabelecido. Essa cultura perpassou o tempo e todas as relações sociais em meio ao cenário Brasileiro (CHAUÍ, 1998).

2.2 VIOLÊNCIA ORGANIZACIONAL

A violência está presente em todos os âmbitos, inclusive no contexto organizacional, ou seja, nas relações de trabalho. A violência organizacional perpassa uma série de legitimações,

encontradas nas violências estruturais e simbólicas propagadas na sociedade. A violência estrutural é considerada como a naturalização e institucionalização de estruturas sociais invisíveis por meio de relações familiares, econômicas, culturais e políticas levando a “opressão de grupos, classes, nações e indivíduos, aos quais são negadas conquistas da sociedade, tornando-os mais vulneráveis” (MINAYO, 1994, p.8).

Já a violência simbólica segundo Bourdieu (1996, p. 16) *apud* Santos (2015 p. 184) se trata de “uma violência que se exerce com a cumplicidade tácita daqueles que a sofrem e também, frequentemente, daqueles que a exercem na medida em que uns e outros são inconscientes de a exercer ou a sofrer”. Assim, a violência organizacional é frequentemente propagada e reforçada na sociedade por essas formas de dominação, as quais perpetuam uma estrutura de interesses das classes hegemônicas alicerçando-se no histórico social brasileiro de desigualdade e exclusão dos indivíduos dominados (BICALHO, PAULA, 2009).

Segundo Oliveira e Nunes (2008) a violência no contexto do trabalho se trata de qualquer ação ou comportamento voluntário que advenha de uma pessoa ou grupo, de forma direcionada a outra pessoa ou grupo, e que cause algum tipo de dano, seja em âmbito físico ou psicológico que tenha decorrido no cenário organizacional, podendo envolver as relações de trabalho ou ainda as próprias atividades laborais. Os autores argumentam também que ações de privação, transgressão de princípios trabalhistas e previdenciários, de desconsideração com condições de trabalho, ausência de colaboração, socorro e solidariedade em um cenário de acidente em meio ao trabalho pode ser considerado como violência organizacional.

Para Berlingieri (2015), *apud* Mendonça *et al* (2018), a violência no cenário laboral envolve tanto ações físicas, quanto questões emocionais e psicológicas, além de atitudes de cunho social e econômico, dessa forma se trata de um conjunto de ações que podem fazer ou não parte de um único processo violento, de forma relacional.

É fato que a violência organizacional pode ocorrer com qualquer trabalhador, no entanto, existem alguns grupos de minorias que frequentemente são o alvo desse tipo de violência, sendo este o caso das mulheres. A sociedade Brasileira sempre buscou classificar as pessoas por meio do sexo biológico, ou seja, considerando-se exclusivamente as “características anatômicas, como órgãos sexuais e reprodutivos, hormônios e cromossomos” como critérios norteadores para identificar as pessoas como machos, fêmeas ou intersexuais, e a partir disso cria-se expectativas sobre o que a pessoa virá gostar ou não, bem como quais os papéis assumirá na sociedade. No entanto, tal classificação é ultrapassada e não pode ser utilizada para compreender as desigualdades sociais, uma vez que somente a conceituação do sexo limitado a questões biológicas, não refletem questões sociais sobre os gêneros (CONSELHO NACIONAL

DE JUSTIÇA, 2021, p.16).

O conceito de gênero envolve uma série de variações, no entanto, conforme argumenta Saffioti (2011), a delimitação mais aceita do termo entre os estudiosos é de que, gênero se trata de uma construção histórica e social, do feminino e do masculino. A violência de gênero pode ser compreendida como uma agressão que pode ocorrer entre indivíduos do mesmo gênero ou opostos, no entanto no contexto brasileiro a violência de gênero é frequentemente difundida como sendo a agressão de homens contra mulheres, uma vez que a sociedade possui em seu cerne traços de uma cultura patriarcal, a qual se configura como um “regime de dominação-exploração das mulheres pelos homens” (SAFFIOTI, 2011, p.44).

Diante desse contexto, no cenário laboral ainda existem pré determinações no que diz respeito aos papéis sociais, do que o homem e a mulher devem ou não realizar, além de como devem se portar (MEDEIROS, CAMPOS, 2020). Essas pré-concepções estão ancoradas na concepção patriarcal da divisão sexual do trabalho, a qual estabelece dois princípios básicos para tal divisão, sendo o primeiro a separação, que discorre sobre a existência de atividades para homens e para mulheres, definindo assim os papéis sociais de homens e mulheres. Já o segundo princípio se baseia na hierarquia, que define maior valor para uma atividade de um homem em comparação a de uma mulher. Tais princípios se baseavam no contexto da ideologia naturalista, que define gênero e sexo como fatores restritamente biológicos (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Em seu estudo, Mendonça *et al* (2018, p.5-6) elencou uma série de formas de apresentação que a violência pode assumir no contexto organizacional, são elas: o “Assédio moral; Assédio sexual; Minar o outro socialmente; Supervisão abusiva; Comportamento contra produtivo no trabalho; Incivilidade no ambiente de trabalho; Incivilidade seletiva”, e alerta para o fato de que esses modos de violência podem estar relacionados entre si, mas que é necessário analisar a realidade social, bem como o contexto social em que as organizações estão envolvidas, incluindo-se na análise temáticas apropriadas a cada tipo de violência, como por exemplo a questão da violência de gênero.

Assim, pode-se dizer que a violência organizacional direcionada às mulheres está muito presente na sociedade Brasileira. Gonçalves, Cabral, e Salhani (2018), defendem que tal forma de violência se encontra institucionalizada no contexto organizacional, assim muitas vezes passa despercebida se sustentando na cultura empresarial. Dessa forma, ocorrem diversas situações que inviabilizam um equilíbrio nas relações de trabalho, uma vez que naturalizam culturas e filosofias machistas e estabelecem práticas de desigualdade entre os gêneros, dentre elas os autores destacam que

A desigualdade salarial é apenas um reflexo da violência estrutural vivida por mulheres no mercado de trabalho no Brasil. Além disso, a violência da cultura patriarcal tem produzido inúmeras situações de violência machista em empresas, organizações públicas e do terceiro setor. O assédio moral e sexual contra mulheres, muitas vezes, se configura como instrumento de coerção no ambiente laboral legitimado, frequentemente mediante piadas machistas, expressões pejorativas e até abuso de poder, conformando um conjunto de práticas que naturalizam a violência cultural. (GONÇALVES, CABRAL, SALHANI, 2018, p. 254).

Dessa forma, é possível dizer que a temática da violência vivenciada pelas mulheres no contexto organizacional vem ganhando espaço nos estudos brasileiros. Nesse sentido, Heloani (2004) argumenta que boa parte dos estudos na área do assédio moral resultam que o gênero feminino em termos estatísticos é o que mais sofre suas ações. Barreto (2005, p. 83) concluiu que “as mulheres são mais discriminadas e coagidas em seu ambiente de trabalho que os homens” e aponta que as ações de assédio são sutis, tendendo a evoluir para ações explícitas reforçando a linha de raciocínio de que as mulheres são “incapazes, confusas e medrosas”. A autora afirma ainda que as mulheres são frequentemente humilhadas, e agredidas fisicamente em seu ambiente de trabalho.

Um estudo mais recente traz grandes contribuições para a temática da violência organizacional contra as mulheres, uma vez que expõe diversas opressões e legitima o conteúdo exposto até o momento. A pesquisa de caráter quantitativo realizada pelo Instituto Patrícia Galvão/Locomotiva (2020) procurou realizar um mapeamento social sob a perspectiva das situações de violências e assédio vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho, a pesquisa contou com uma amostra total de 1.500 respondentes em que 67% foi composta de mulheres, 33% de homens, e concluiu que: 1º) Na maioria dos casos, as mulheres vinculam o trabalho como uma forma de sustento, ao invés de se tratar de uma conquista pessoal. 2º) Existe ainda na sociedade uma grande sobrecarga de trabalho por parte das mulheres no contexto familiar, seja relacionado aos cuidados domésticos ou com os filhos, o que ficou ainda mais latente com a pandemia. 3º) As mulheres, simplesmente por serem mulheres precisam enfrentar cotidianamente situações de assédio moral, sexual e constrangimentos no contexto laboral. 4º) existem muitas situações que estão tão naturalizadas da sociedade que muitas vezes não são reconhecidas pelas mulheres como uma violência de gênero, 5º) as mulheres se sentem desamparadas para realizarem qualquer tipo de denúncia, por acreditarem que não seriam levadas a sério, ou ainda que poderiam ser desligadas, e assim acabam sofrendo em silêncio e procurando meios individuais para solucionar o problema.

Tal pesquisa apontou também que a violência contra a mulher no cenário organizacional se dá pela extrema supervisão das atividades realizadas, por gritarias e xingamentos em lugar de uma conversa saudável, pelo sofrimento de insinuações que causaram constrangimento, pela

recepção de convites de encontros por homens, por opiniões e argumentos ignorados, além da remuneração inferior em mesmo cargo que um homem, entre outras. (LOCOMOTIVA/ INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2020)

Dessa forma, conforme conteúdo exposto e reforçado por Rodrigues (2009) a violência organizacional se apresenta de várias formas no ambiente laboral podendo estar vinculada ao poder, bem como em relações de cunho interpessoal, e geralmente ocasiona problemas sociais e de saúde, em suas vítimas. A seguir será apresentado algumas das manifestações da violência organizacional.

2.2.1 Assédio

O assédio por si só não é uma novidade na vida das mulheres brasileiras, infelizmente ele está presente em todos os âmbitos da vida, inclusive no trabalho. Quando se fala no termo assédio é muito comum vinculá-lo a um contexto sexual por ser facilmente visualizado nas relações, no entanto existe também o assédio moral, caracterizado pelo “esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa por outra, podendo conduzir ou não ao assédio sexual” (FREITAS, 2001, p. 9), este tipo de assédio é considerado mais sutil e amplo, assim é mais difícil visualiza-lo nas relações. Estudos indicam que apesar do assédio no ambiente organizacional sempre ter ocorrido, foi apenas por volta da década de 90 que foi reconhecido como fator prejudicial nas relações trabalhistas, sendo a “inveja do poder e a perversidade” as principais motivações dos agressores no ambiente laboral (FREITAS, 2001, p. 9).

Para Hirigoyen (2003, p. 55) o assédio moral nas organizações pode ocorrer como uma “conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho”. Assim o assédio moral é compreendido como uma violência organizacional que pode abranger uma série de situações como a “desqualificação, o isolamento, a atribuição de tarefas de menor valor, a indução ao erro, a exclusão, as mudanças de horários e de atividades sem prévio aviso, abusos de poder” desde que essas situações aconteçam com a vítima de forma frequente e o agressor pode ser um indivíduo específico ou um grupo. Logo o assédio moral esta intrinsecamente ligado a “abusos hierárquicos, à dominação e à intencionalidade” (ANDRADE, ASSIS, 2017 p.2).

No que tange ao assédio sexual, foi na primeira parte dos anos 80 que foi classificado como uma atitude de discriminação contra a mulher, apesar de não ter sido criminalizado. O

assédio sexual se trata de ações e atitudes indesejadas de cunho sexual manifestadas pelo agressor de “forma física, verbal ou não verbal” com o intuito de

violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou ofensivo. Consiste num comportamento de conotação sexual, não desejado pela destinatária, que ofende a sua integridade física e moral, o seu desempenho e progresso profissionais, violando o seu direito, constitucionalmente garantido, ao trabalho e ao emprego em igualdade de circunstâncias. (DIAS, 2008, p 2).

Vale ressaltar ainda que o assédio sexual pode ocorrer por meio de situações como “conversas indesejadas sobre sexo; anedotas ou expressões com conotações sexuais; contacto físico não desejado; solicitação de favores sexuais; pressão para ‘encontros’ e saídas; exibicionismo; voyeurismo; criação de um ambiente pornográfico; abuso sexual e violação” (DIAS, 2008, p.3)

Alguns estudos apontam que as mulheres são os indivíduos que passam pela maioria dos casos de assédio sexual e moral no trabalho, ocorrendo independentemente do nível hierárquico ocupado pela mulher, sendo em muitos casos agredidas com ameaças de cunho machista e sexista. E em casos em que negam investidas de cunho sexual, frequentemente são humilhadas pelo agressor, e a depender do cargo do opressor, a vítima pode ser chantageada com o emprego caso recuse a investida (ANDRADE, ASSIS, 2017).

2.2.2 Preconceito com a maternidade

Desde o início da constituição da sociedade brasileira, a imagem das mulheres esteve indissociada da figura materna, a mulher era vista como fonte de procriação, por ser em termos biológicos a única capaz de gerar uma criança. Além disso, sua educação estava intrinsecamente atrelada ao cuidado dos filhos. Nesse cenário tudo era dominado pelos homens, quaisquer decisões em todos os âmbitos eram tomadas por eles, sendo a mulher um objeto de reprodução e submissa ao homem (BORSA, FEIL, 2008).

A questão da maternidade sempre foi uma temática complexa de ser tratada em ambiente organizacional, tal complexidade pôde ser verificada por meio da presente pesquisa, a qual obteve 7,81% do total geral de tweets coletados, classificados como maternidade. Tal cenário se deve ao fato de que desde o início da constituição da sociedade brasileira, a imagem das mulheres esteve indissociada da figura materna, a mulher era vista como fonte de procriação, por ser em termos biológicos a única capaz de gerar uma criança. Além disso, sua educação estava intrinsecamente atrelada ao cuidado dos filhos. Nesse cenário tudo era dominado pelos

homens, quaisquer decisões em todos os âmbitos eram tomadas por eles, sendo a mulher um objeto de reprodução e submissa ao homem (BORSA, FEIL, 2008).

Foi entre os séculos XVIII e XIX que a mulher passou a ocupar algum espaço de poder diante do contexto social, nesse momento elas passaram a deter o poder de cuidar de sua família, incluindo nesse contexto, o lar e afazeres domésticos, além de marido e filhos. Porém seu poder de decisão estava intimamente ligado ao contexto familiar, permanecendo com os homens o poder de cuidar da política e da vida social. Vale a pena ressaltar que as atividades domésticas não eram nem mesmo consideradas como um trabalho, devendo ser realizada de forma gratuita e obrigatória pelas mulheres (BORSA, FEIL, 2008).

A maternidade foi tão difundida na sociedade como a função mais importante da mulher que até meados do século XX ser mãe era a única forma da mulher obter reconhecimento, ser considerada importante e valorizada. Pode-se dizer que a maternidade fazia com que as mulheres pertencessem a uma classe em especial, adotando assim uma condição de prestígio perante a sociedade (BORSA, FEIL 2008).

Somente por volta da década de 1970 que as mulheres passaram a compor o mercado de trabalho de forma mais significativa. No Brasil, tal inserção aconteceu em decorrência de vários fatores, como a questão da inflação econômica, que reduziu o poder aquisitivo das famílias fazendo com que houvesse um empobrecimento gradativo da população. A degradação por parte do Estado dos serviços públicos prestados à sociedade referentes a saúde e educação, obrigou as famílias a investirem mais nessas áreas e assim terem maiores dispêndios financeiros. Tudo isso, conjuntamente aos estímulos midiáticos crescentes, levaram as famílias a necessitarem de um maior aporte financeiro para subsidiar suas despesas. Além das questões econômicas, é importante ressaltar que houve nessa época, um maior desenvolvimento educacional da população geral, em particular das mulheres. Tal avanço educacional somado ao aumento das escolhas femininas de serem mães não muito jovens e terem menos filhos colaboraram para que houvesse uma mudança no cenário familiar e uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho (FIORIN *et al*, 2014).

Apesar de haver essa maior inserção da mulher no mercado de trabalho a partir da década de 70, cabe destacar que esse movimento inicialmente ocorreu por meio das mulheres jovens, que não possuíam filhos e tinham situação cível como solteiras, esse perfil era quase dominante entre as mulheres trabalhadoras na época. Já a entrada das mulheres mães e casadas no mercado de trabalho se deu de forma gradual, diferentemente do cenário atual, em que muitas mulheres mães estão ativas no mercado de trabalho (FIORIN *et al*, 2014).

Embora o número de mulheres trabalhadoras, mães ou não, casadas ou não, ter

aumentado significativamente desde a década de 70, o pensamento vinculado a mulher de que sua principal função é a maternidade e a manutenção do lar ainda é muito presente na sociedade brasileira. Isso pode ser verificado pelo alto índice de preconceito existente no mercado de trabalho contra as mulheres. Tal preconceito se manifesta de diversas formas, entre elas pela violência organizacional, em casos como o cultivo nas mulheres, do medo da demissão após a volta da licença maternidade, preconceito no ato da contratação, tanto de mulheres jovens pela possibilidade de virem se tornar mães, como das mulheres que já possuem filhos.

2.2.3 Diferença salarial: homens *versus* mulheres

Essa temática vai de encontro com alguns estudos que visam comprovar a diferença de salários entre homens e mulheres no exercício de suas funções, como na pesquisa realizada por Marques e Sanches (2010) que constatou que um homem branco sem formação ganhava 29% a mais que uma mulher branca em igual situação. Perceberam também que ao analisar pessoas que detinham formação superior idêntica a diferença salarial crescia consideravelmente, nesses casos as mulheres chegavam a ganhar 44% a menos que homens brancos.

Segundo Souza (2008) uma mulher tende a receber por seu trabalho, em torno de 21% a menos que um homem por hora trabalhada estando ambos no mesmo cargo e função. Isso evidencia o posicionamento de inferioridade imposto à mulher quando comparada ao homem, no quesito trabalho. Tal estudo demonstrou ainda, que mesmo quando uma mulher assume uma posição hierárquica maior, de mesmo cargo e função que um homem, a remuneração que ela receberá é inferior à do homem.

Fazendo um breve apanhado geral na história, para a verificação de como se deu a evolução da inserção da mulher no mercado de trabalho e como se instaurou a diferenças de salários, Oliveira (2016) defende que anteriormente o ‘trabalho’ das mulheres se limitava a atividades domésticas e ao cuidado com os filhos, enquanto que o papel dos homens se tratava de sustentar a família. Assim, a introdução das mulheres no mercado de trabalho começou a se fundamentar no século XIX, pois o sistema capitalista foi se fortalecendo e somado ao avanço tecnológico fez com que as fábricas precisassem de mão de obra de mulheres e crianças.

Desta forma, ainda segundo o autor, a industrialização se estabeleceu com a exploração da força de trabalho feminina que tinha uma jornada de trabalho diária exacerbada sendo de 14 a 18 horas, além de receberem muito menos que os homens para realizar as atividades, tal diferença salarial era explicada justamente pela ideia de que eram os homens quem deveriam sustentar a casa, assim não era necessário que as mulheres ganhassem muito, sua renda era

apenas uma complementação da renda do homem.

Foi somente em 1932 que começaram a ser criadas leis que traziam algum benefício à mulher no trabalho, o primeiro decreto nº 21.417-A determinou alguns direitos às mulheres trabalhadoras. Dentre eles: a) remuneração igualitária a todos que desempenhem mesmo trabalho, independente do sexo. b) mulheres não poderiam trabalhar das 22:00 às 05 horas, c) instituição da obrigatoriedade de um descanso de mulheres grávidas de 08 semanas, sendo 04 anteriores ao parto e 04 posteriores. Porém, mesmo depois do decreto os empregadores continuam a aproveitar-se da força de trabalho feminina, baseado na cultura de que quem deveria ganhar mais e sustentar a casa seriam os homens (OLIVEIRA, 2016).

No entanto, mesmo diante desse contexto de exploração, as mulheres continuaram a buscar seu espaço e seus direitos no mercado de trabalho, conquistando assim cada vez mais o seu lugar no ambiente laboral. Foi entre as décadas de 70 e 80 que houve uma maior participação das mulheres, de todas as classes sociais, na ocupação de postos no mercado de trabalho. Apesar da maior presença das mulheres, as violências organizacionais relacionadas à diferença de salários continuaram acontecendo, de maneira explícita, ou seja, sem disfarces. Foi a partir da Constituição Federal (1988) que as mulheres tiveram seus direitos pontuados, reafirmados e garantidos, dentre eles a “XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” conforme redação do artigo 7º.

2.2.4 Machismo

Antes de pensar a respeito de como se apresenta o machismo na sociedade brasileira, primeiro é necessário procurar entender o que significa de fato este termo, que é profundamente difundido e mencionado em diversos contextos. Segundo o Dicionário, machismo é a “1 - Opinião ou atitudes que discriminam ou recusam a ideia de igualdade dos direitos entre homens e mulheres. 2 - Característica, comportamento ou particularidade de macho; macheza. 3 - Demonstração exagerada de valentia.” (DICIO, 2022).

De acordo com alguns estudos, houve diversas formas de conceituar o machismo em âmbito mundial. Uma delas é entendendo-o como um elemento cultural que envolveria atributos puramente masculinos. Assim, muitos autores chegaram a descrever o machismo como sendo desinteresse por relações familiares, frieza com os filhos, firmeza diante de problemas, alta habilidade no consumo de bebidas alcóolicas, brutalidade com o outro, assédio sexual e superioridade no que diz respeito às mulheres. O machismo foi definido também como

um agrupamento de comportamento, que legitimaria o poder masculino perante a comunidade (SOUZA, BALDWIN, ROSA, 2000).

Para Drumont (1980) o machismo pode assumir uma série de expressões em meio às suas variáveis formas e contextos de análise. A autora defende que na análise do machismo como um sistema de ideologias, existe a criação de significações identitárias para homens e mulheres, as quais seriam então admitidas por todos e controladas pelos homens. Logo, essa construção ideológica definiu que mulheres deveriam ser destinadas à realização de atividades não remuneradas e aos homens caberia o desempenho de atividades profissionais, ou seja, remuneradas. E assim, o machismo passou a ser compreendido como um modelo que deveria ser alcançado pelos homens enquanto as mulheres deveriam aceitá-lo passivamente.

O machismo se estabeleceu na sociedade brasileira, como “representações-dominação que utiliza o argumento do sexo, mistificando assim as relações entre os homens e as mulheres reduzindo-os a sexos hierarquizados, divididos em polo dominante e polo dominado que se confirmam mutuamente numa situação de objetos” (DRUMONT, 1980, p.82). Dessa forma, o homem se apropria de um poder sobre a mulher, ou seja, são os homens que dominam as relações sobre as mulheres.

Assim, é possível afirmar que o machismo no Brasil se deu pelo enaltecimento exagerado do homem podendo ser considerado muito maior que apenas condutas masculinas, se trata de uma ideologia, da concepção de que é ideal, e até mesmo da natureza do homem, o manejo da vida política e mercadológica, enquanto o comportamento esperado das mulheres é a passividade frente a dominação do homem, sendo dependentes e sujeitas a eles (NEUHOUSER, 1989 *apud* SOUZA, BALDWIN, ROSA, 2000).

2.2.5 Sexismo

Segundo o dicionário, sexismo é uma “Atitude, discurso ou comportamento, que se baseia no preconceito e na discriminação sexual: a exaltação exagerada do masculino ou do feminino é uma forma de sexismo” ou seja, se trata da discriminação baseada única e exclusivamente na questão sexual (DICIO, 2022).

Muitos autores procuraram estudar o sexismo ao longo do tempo, alguns para melhor compreender esse fenômeno e outros para traçar estratégias para combatê-lo. Para Smigay (2002), o sexismo se trata de uma atitude ou comportamento de propagação da misoginia e de ações discriminatórias contra as mulheres. Sua propagação pode ocorrer entre mulheres e entre os gêneros masculino e feminino.

Segundo Cortez et al (2019), o sexismo está intrinsecamente vinculado à ideia difundida de superioridade biológica do homem. Assim o homem transforma tal ideia em motivação para a prática da dominação sobre as mulheres, que é reforçada por anos de perpetuação da imagem do homem Cisgênero, heterossexual, e branco como o ser ideal, o ser da perfeição chegando a beirar o divino, tanto em termos biológicos como sociais. Em contrapartida, segundo o autor, as mulheres eram consideradas como seres dotados de incompletude, imperfeições e seu corpo estaria à disposição do homem para a realização de suas vontades. Isso contribuiu para que atos relacionados à violência contra a mulher viessem a ser desenvolvidos na sociedade.

De acordo com Ferreira (2004), o sexismo envolve a discriminação e julgamentos negativos direcionados às mulheres, em decorrência de sua natureza de gênero. Além disso, o sexismo possui duas maneiras de se apresentar, sendo a primeira de modo institucional a qual geralmente é responsável por criar o cenário cultural adequado para que a segunda, a interpessoal, ocorra.

O sexismo institucional está relacionado às variadas maneiras, desenvolvidas por quaisquer organizações, de excluir as mulheres do mercado de trabalho. O intuito é levantar obstáculos para que as mulheres não alcancem a possibilidade de obterem as mesmas oportunidades que os homens detêm no ambiente laboral. Logo, conforme estudos realizados no Brasil, este tipo de sexismo se dá por meio da diferença de salários entre homens e mulheres no desempenho das mesmas funções, além da predominância de homens em funções estabelecidas como tipicamente masculinas (BRUSCHINI, 1994). No que diz respeito ao sexismo interpessoal, se trata de ações e comportamentos masculinos inadequados nas relações com as mulheres (FERREIRA, 2004), pode-se aqui mencionar o assédio como um exemplo.

Com a evolução da sociedade, o sexismo também se modifica. Assim, o sexismo passou a assumir novas apresentações e se tornou ambivalente, uma vez que tais apresentações geralmente se manifestam de formas diferentes que as ações discriminatórias tradicionais, elas passaram a ser mais sutis, assim não podem ser enquadradas no sexismo tradicional, o qual se sustenta na inferiorização explícita da mulher e supremacia do homem. Porém, o sexismo ambivalente vai além do tradicional também em relação a hostilização e antipatia com a vítima, o objetivo é demonstrar que “o preconceito em relação à mulher não é uniformemente negativo, mas permeadores de atitudes e comportamentos positivos também, daí a hipótese de que esse fenômeno se manifesta na forma ambivalente” (FORMIGA, 2007, p.383).

Dessa forma, o sexismo ambivalente, pode ser dividido em duas categorias o “hostil” e o “benévolo”. O Hostil se aproxima muito do sexismo tradicional, assim está mais envolvido com a discriminação da mulher de maneira direta, sem muito cuidado de disfarçar,

representando o homem como detentor do poder. Já o benévolo está intimamente ligado a comportamentos masculinos positivos, - no sentido de que se fosse uma relação entre homens o tratamento seria diferente - admiração e proteção que geralmente não são associados a discriminação feminina, no entanto pode ser considerada como uma maneira de discriminação implícita ou subjetivista, uma vez que trata a mulher como ser, menos competente, frágil, incapaz de realizar um bom trabalho ou de cuidar da própria proteção. (FORMIGA, 2007; BELO et al, 2005).

2.3 CULTURA PATRIARCAL

Desde os primórdios da humanidade, os indivíduos optaram por viver em grupos para assegurar sua sobrevivência. Alguns estudos apontam que as comunidades já foram classificadas como coletivistas, nômades, tribais e matrilineares. E que os seres humanos se ordenavam, geralmente, em volta da mãe pois a figura masculina, paterna, não era conhecida como participante em meio a reprodução humana (ENGELS, 1884/1964 e MURARO, 1997 *apud* NARVAZ, KOLLER, 2006). A maternidade nesse cenário colocava as mulheres em lugar de poder e estima, uma vez que era entendida como uma dádiva atribuída unicamente às mulheres (ROMFELD, 2015).

Nesse contexto não existiam pré conceituações sobre quais deveriam ser as atividades masculinas e femininas em meio social ou sexual, além disso era comum que as relações em meio sexual fossem poligâmicas. Ainda segundo estes estudos, algumas comunidades mantinham relações muito equivalentes entre seus membros, sendo responsabilidade de todos a questão alimentícia e cuidado com a prole (ENGELS, 1884/1964 e MURARO, 1997 *apud* NARVAZ, KOLLER 2006). Apesar de as mulheres em muitos casos regerem as relações sociais em decorrência do controle da reprodução, a qual fornecia novos indivíduos para a colaboração com a comunidade, não existia aqui a relação matriarcal no sentido de dominação do sexo masculino pelo feminino, o matriarcado não foi, portanto, o contrário do patriarcado (ROMFELD, 2015).

Posteriormente, em meio ao advento do fogo e do cultivo de alimentos, as relações entre homens e mulheres começaram a se modificar. Assim, os homens passaram a ser os responsáveis pela caça e as mulheres pelo plantio e cuidado com a prole, apesar de não serem atividades exclusivas de cada um (NARVAZ, KOLLER, 2006). Nessa época, o alimento mais valorizado eram os advindos da terra e isso, somado a questão da maternidade dava as mulheres um lugar de maior importância em detrimento do homem (ROMFELD, 2015)

A partir do momento em que houve a percepção de que o masculino também detém grande contribuição para a reprodução, e com o início da individualização dos bens as relações passaram a ser monogâmicas e assim o corpo feminino começou a ser alvo de controle por parte dos homens, pois era o único meio de assegurar que os filhos não pertenciam a outro homem e garantir a herança dos bens. Desta forma estabeleceu-se a divisão de papéis do masculino e feminino em âmbito social e sexual, e conseqüentemente o patriarcado. Vale ressaltar que o patriarcado se consolidou de maneira lenta e gradual, à medida que o homem aprendeu a dominar a natureza e também o corpo feminino. Assim, tal dominação passou a significar a superioridade do masculino no que tange às relações com a natureza e com o feminino em meio a sociedade (ROMFELD, 2015; NARVAZ, KOLLER, 2006)

O termo patriarcado anteriormente ao século XIX, fazia referência aos “signatários da Igreja, e chefes de família que seguiam os autores sagrados”, porém ao longo do tempo o sentido do termo foi se modificando e com o advento do feminismo o patriarcado passou a significar “uma sociedade onde os homens detêm o poder, sendo sinônimo de dominação masculina e opressão feminina” (ARAÚJO, 2022, p.1866).

O patriarcado foi instituído no Brasil por meio da colonização do país por Portugal, tendo sido adaptado segundo a ordem social de latifundiário e escravista vigente na época, assim, a partir da colonização as famílias brasileiras foram formadas tomando o patriarcado como sua base estrutural, mesmo que inconscientemente. Posteriormente, conforme o modelo social brasileiro foi mudando, o patriarcado também sofreu alterações, porém ocorreram de forma que o pensamento predominante, de dominação e supremacia do homem sobre a mulher, estabelecido no período colonial, permanecesse inalterado, dessa forma o patriarcalismo ultrapassou todas as fases sociais pelas quais o Brasil passou até chegar ao capitalismo (NARVAZ, KOLLER, 2006).

A partir da época colonial, a sociedade baseada em ideais patriarcais estipulou que as mulheres deveriam ser submissas aos homens, além de dever se portar necessariamente de forma dócil e comportada. Assim, tais deveres passaram a delinear uma concepção que limitava as mulheres ao contexto do lar, a atividades de cuidado com a família e submissão aos homens. Dessa forma, pode-se dizer que a figura que detinha o poder era o homem, seja pai ou marido, “chefe e senhor da família”, já as mulheres estavam limitadas ao contexto familiar e a atividades de cunho doméstico conjuntamente aos criados (FOLLADOR, 2009). Logo, ao se casarem, um homem e uma mulher já tinham papéis pré definidos “ ao marido pertencia o poder de decisão indiscutível, a tarefa de proteger e prover o sustento da esposa e filhos. À mulher cabia a organização da casa e o cuidado com a família” (MONCORVO 2008, p.14 -15).

O principal papel da mulher na sociedade nesse período era a maternidade, que se pautava no “determinismo biológico” o qual definia a maternidade como um caminho natural de toda mulher, não sendo passível de escolha, e o instinto materno como intrínseco a todas, esse determinismo legitimou as atividades domésticas como responsabilidade das mulheres e considerava as ações de cuidado feminino com a família como naturais e exclusivas a elas (CASELLA, 2015, p.16).

Nessa época as mulheres, independente da classe social que pertenciam, eram proibidas de serem alfabetizadas e não podiam obter também a educação sexual, o que era permitido apenas aos homens e sua educação estava restrita a tarefas relacionadas à família e ao casamento. Além disso, as mulheres eram vigiadas a todo momento, sendo obrigadas a saírem de casa apenas acompanhadas, quando saíam, isso se dá ao fato de que na época a honra de todos os homens da família de uma mulher estava vinculada a elas serem virgens e santas enquanto solteiras, e quando casadas continuavam sendo vigiadas para garantir que fossem fiéis aos seus cônjuges e que os filhos do casal fossem legítimos, assim garantia-se a honra do marido (FOLLADOR, 2009).

É válido mencionar que durante o colonialismo, eram os homens que governavam a vida das mulheres, e isso se dava em todos os âmbitos “desde a infância, o controle ideológico mantido pelos ideais de recato, respeito, humildade e pela falta de instrução, por fim, a escolha de um marido que certamente manteria o mesmo controle sobre ela” tal realidade é reafirmada por uma frase frequentemente propagada pelos homens neste período “mulher que sabe muito é mulher atrapalhada, para ser mãe de família, saiba pouco ou saiba nada” (FOLLADOR, 2009, p.9).

Durante esse período histórico as mulheres eram subdivididas pela sociedade em três classes, a das mulheres honradas que geralmente eram, brancas que conseguiam cumprir todas as regras impostas pela sociedade, as mulheres desonradas que se tratavam daquelas que não seguiam as regras de forma geral, que se casadas não se limitavam a prática sexual apenas com o marido e também as que não se casaram antes de praticar atos sexuais. Já a última classe, as sem honra, era formada pelas mulheres que precisavam estar nas ruas para levar o sustento para a suas famílias podendo estar ou não vinculadas a prostituição, geralmente se tratava das escravas, alforriadas ou pobres (FOLLADOR, 2009).

As mulheres pobres, não conseguiam se enquadrar nas regras sociais da época e costumavam trabalhar em funções que eram consideradas femininas como: “lavadeiras, cozinheiras, domésticas e vendedoras ambulantes”, mas também havia mulheres que realizavam funções como “tropeiras e cocheiras” que eram consideradas atividades masculinas,

a fim de conseguirem prover, ou contribuir, para o sustento de suas famílias. É importante mencionar que as mulheres que trabalhavam como vendedoras ambulantes, apesar de desvalorizadas pela sociedade, vendiam alimentos de sua própria produção e tal venda colaborava para uma melhor oferta de variedades alimentícias, sendo que por volta dos “séculos XVIII e XIX o pequeno comércio fixo ou ambulante era atividade quase que exclusivamente feminina” (FOLLADOR, 2009, p.10).

Nesse cenário, vale destacar que, a maternidade ainda era o principal papel da mulher na sociedade patriarcal, tendo sido propagada como um “ideal máximo da mulher, caminho de plenitude e realização da feminilidade, associado a um sentido de renúncia e sacrifícios prazerosos” (BORSA, FEIL, 2008, p.4). Assim, entre os séculos XVIII e XIX, as mulheres adotaram a premissa instituída pelo estado e pela igreja de que para ser uma “boa mãe” era necessário ser sempre aplicada e estar disponível para os filhos, além de procurar cuidar da casa e da família. (BRAGA & AMAZONAS, 2005 *apud* BORSA, FEIL, 2008)

A situação de dominação vivenciada pelas mulheres Brasileiras, só viria a começar a melhorar em 1807, com a vinda da família real para o Brasil, pois a partir desse momento houve uma mudança social, pelo menos para as mulheres que pertenciam às altas classes sociais. A família real proporcionou a urbanização, o que favoreceu a participação dessas mulheres em festividades, que não se limitavam a igreja, teatros, entre outros espaços públicos. Com isso passaram a não mais ficarem somente presas em casa, começando a ter um maior contato com a sociedade, assim as mulheres passaram a ser instruídas também no que diz respeito à oratória para que sua comunicação fosse suave e propícia para o convívio social (OLIVEIRA, 2017).

No decorrer do século XIX o Brasil passou por inúmeras alterações no cenário social, como a urbanização, a expansão do comércio, a ampliação da comunicação, o advento da industrialização, o aumento da população urbana alfabetizada (CUNHA, 2014). Além disso houveram mudanças significativas no contexto político como a independência do Brasil em 1822, e o advento da República em 1889 tudo isso colaborou para a modificação do cenário brasileiro e das relações familiares e de gênero, no entanto apesar das mudanças, o pensamento patriarcal, a dominância da mulher pelo homem continuou sendo a base da sociedade. (MONCORVO, 2008)

Foi em 1827, que as mulheres adquiriram o direito de serem alfabetizadas, no entanto essa instrução não era igual à dos homens, e apesar de ter sido uma lei, somente as mulheres da elite puderam ter acesso. “Entendia-se por instrução feminina a dança, o aprendizado de piano, a escrita e a leitura” (FOLLADOR, 2009, p. 12). Além disso, a educação deveria destacar e colaborar para que a mulher desenvolvesse com primor suas atividades de mãe e dona de casa,

“a lei orientava que as escolas femininas enfatizassem as atividades domésticas, jamais ensinadas aos meninos” e só era permitida a alfabetização elementar (CUNHA, 2014, p.3). No entanto, as mulheres obtiveram acesso ao ensino secundário e superior após muitas reivindicações e lutas, no final do século XIX, entretanto “somente a partir de 1930 é que as mulheres passaram a ter presença significativa nos cursos superiores” (MONCORVO, 2008, p.18)

Com o advento da industrialização no século XIX em meio ao fortalecimento do capitalismo no Brasil, as fábricas demandavam de mão de obra para operar nas linhas de produção e em atividades consideradas burocráticas, assim as mulheres passaram a entrar no mercado de trabalho industrial de maneira significativa, “as mulheres passam a exercer funções remuneradas combinadas às atividades domésticas. Tanto mulheres solteiras trabalhavam quanto mães e donas de casa que passaram então a contribuir com a renda familiar” (SAMARA, 2002, *apud* MONCORVO 2008, p.17).

No entanto, apesar da introdução da mulher no trabalho externo, seu contexto ocorreu de forma muito sofrida e precária para as mulheres, pois se tratava de uma fase em que o patriarcalismo ainda era o centro do ordenamento social, assim o cenário industrial foi delineado baseado no pensamento de que:

o homem era o chefe de família e deveria trabalhar para suprir as necessidades do lar; à mulher cabia o cuidado do lar e a educação dos filhos. Porém com a Revolução Industrial, e a oportunidade de produzir muito a um preço reduzido, a demanda aumentou e a necessidade de trabalhadores estava cada vez maior, os homens não supriam todo o contingente, e foi necessário para alimentar as fábricas, cada vez mais faminta de operários, empregar crianças e mulheres, com um preço inferior ao dos homens, visto que eram relativamente incapazes (MICHELET, 1995, p. 15 *apud* OLIVEIRA, BERTOTTI, 2013).

Assim, a propagação do ideal patriarcal de inferioridade das mulheres perante os homens continua sendo propagada na revolução industrial pela diferença de salários e a pré concepção de que eram incapazes de realizarem o trabalho, além disso é válido destacar que a visão da mulher como responsável pelas tarefas domésticas e cuidado com a família continuaram em destaque na sociedade, ocorrendo assim o acúmulo de funções.

No período industrial, o salário dos homens chefes de família foi muito reduzido isso, conjuntamente ao fato de que era mais interessante para os industriais contratar mulheres visto que o salário era ainda menor que o salário de um homem, propiciou que as mulheres participassem da vida industrial, porém a responsabilidade de sustento do lar ainda pertencia aos homens e por isso o salário das mulheres era considerado apenas uma complementação do salário deles, além disso a responsabilidade das mulheres com a reprodução e com a família

ainda eram exclusivamente delas. Assim as atividades exercidas pelas mulheres no contexto industrial contribuíam para a desarmonia no contexto familiar, uma vez que as jornadas de trabalho eram de no mínimo 12 ou 13 horas de trabalho, podendo chegar entre 14 a 18 horas diárias período inicial da industrialização, e isso colaborava para que a mulher tivesse menor disponibilidade para cuidar da casa e da família por isso fazia jornada dupla, primeiro trabalhava nas fábricas e depois em sua casa (BOTTINI, BATISTA, 2013).

As leis vigentes que surgiram para reger o trabalho feminino, tinham como finalidade a manutenção da mulher em seu lugar de mãe, contribuindo assim com a estrutura familiar patriarcal dominante, uma vez que impunha uma série de restrições às atividades que elas poderiam desempenhar, impediam o trabalho noturno e a realização de horas extras de trabalho, além de deixar claro que o salário das mulheres se tratava de uma complementação da renda familiar, tudo isso era baseado na pauta da “fragilidade feminina, defesa da moralidade, a proteção à prole, a natural vocação da mulher para o lar”(BRUSCHINI, 1994, p. 27)

Tal visão referente a dominação exercida pelo homem sob a mulher, sua limitação ao papel de mãe e dona de casa, assim como esforço da lei em manter o patriarcado é nitidamente percebido no parágrafo único do artigo 446, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Decreto-lei 5452/43 | Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que discorre:

Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor (Revogado pela Medida provisória nº 89, de 1989) (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

Apesar de muitas mulheres terem entrado no mercado de trabalho no período industrial, foi através de muitas lutas e reivindicações por seus direitos que por volta de 1970 e 1980 as mulheres alcançaram maior participação no trabalho externo, nesse momento as mulheres de todas as classes sociais passaram a ocupar seu espaço no ambiente laboral, porém com esse ingresso as discriminações contra as mulheres continuaram ocorrendo, assim elas continuaram sendo as responsáveis pelas atividades domésticas e cuidado com a família e com isso fazendo dupla jornada, permaneceram ganhando menores salários, além de continuarem a serem vistas como inferiores aos homens intelectualmente e fisicamente. Foi apenas com a constituição de 1988, que as mulheres tiveram de fato seus direitos assegurados por lei, e a CLT foi reafirmada, no entanto no contexto social do trabalho e familiar a discriminação continuou ocorrendo fortemente.

2.3.1 Cultura patriarcal e a contemporaneidade

É válido ressaltar que, mesmo com a mudança do cenário político Brasileiro os ideais da sociedade patriarcal, fundamentada na colonização, de inferiorização da mulher e supremacia do homem continuou sendo propagada por meio da cultura, a qual “predetermina o papel de cada um, os comportamentos” (VERBICARO, HOMCI, 2021, p. 55). Assim a ideia patriarcal de que “a mulher é propriedade indiscutível dos homens, sendo obrigada a satisfazer desejos sexuais, enquanto eles são responsáveis por levar o sustento ao lar” cabendo ainda a elas a obediência e subordinação ao homem e o cuidado doméstico e familiar, continuou a ser disseminada mesmo que adaptada aos novos cenários políticos e sociais (ARAÚJO, 2022, p. 1866).

Para Saffiotti (1985 p.137), o capitalismo e o patriarcado são “um só sistema de exploração de homens por outros homens, de mulheres por homens, de mulheres por outras mulheres e de homens por mulheres, predominando, porém, a dominação masculina sobre a mulher”.

A cultura patriarcal é naturalmente sexista, uma vez que em sua concepção valoriza a supremacia do homem e a minimização da mulher em todos os aspectos, baseando-se unicamente na premissa de que o masculino é naturalmente o sexo superior ao feminino (NARVAZ, KOLLER, 2006). De forma geral, o patriarcado se estabeleceu ao longo dos anos como um sistema capaz de garantir a submissão das mulheres aos homens, “as relações hierárquicas entre homens, assim como a solidariedade existente entre eles, capacitam a categoria constituída por homens a estabelecer e manter o controle sobre as mulheres” logo, “No que tange ao sexismo, quem está investido do poder patriarcal está autorizado a discriminar categorias, marginalizando-as”(SAFFIOTI, 2015 *apud* VERBICARO, HOMCI, 2021, p.54-5)

O sexismo está estritamente vinculado a supremacia de um sexo sobre o outro, assim “o sexismo se instaura, perpetuando, como consequência, as opressões entre indivíduos por se diferenciarem a partir de seu aparato sexual”. Nesse contexto, como a cultura brasileira esta intrinsecamente ligada ao patriarcado, e que este pressupõe a inferiorização do feminino perante ao masculino, no Brasil o alvo a ser inferiorizado pelo sexismo são as mulheres. É importante compreender que o machismo, no contexto Brasileiro, também nasceu por meio do patriarcalismo, uma vez que corresponde a ações e comportamentos que tem como fundamento a ideia de negação da igualdade entre os sexos. Assim, “uma vez que o sexismo corresponde os privilégios dados a um determinando sexo em detrimento do outro, compreende-se que, desta forma, o machismo corresponde à expressão ou ao efeito do sexismo, e age de forma discriminatória essencialmente contra as mulheres” (SOUZA, 2016, p.5). Logo, podemos

concluir que a cultura patriarcal consolidou o sexismo como seu ideal utilizando o machismo como ferramenta para atingir a supremacia masculina perante o sexo feminino.

Para a compreensão do assédio sexual e da violência contra a mulher, é preciso considerar a noção de patriarcado, que configura a submissão e subordinação da mulher ao homem, e também o machismo, entendido como um conjunto de representações de um sistema ideológico que configura o sexismo: dominação, exploração, sujeição, inferioridade das mulheres e privilégios para os homens (ANDRADE, ASSIS, 2017,p.10).

É essa cultura sexista que se manifesta ainda na atualidade, muitas vezes propagada por atitudes machistas, que faz com que muitas mulheres ainda sejam inferiorizadas em seus postos de trabalho. Uma vez que ainda existe na cultura brasileira mesmo que em menor grau que na colonização, o culto do homem como superior e provedor da casa e da mulher como submissa, em que seu papel é limitado ao lar, a sexualidade e a reprodução.

3. METODOLOGIA

Com intuito de analisar e compreender quais são e como se manifestam as violências organizacionais vivenciadas pelas mulheres em âmbito laboral, o formato de coleta de dados aplicado na pesquisa foi o qualitativo, seguindo o paradigma interpretativista. Tal paradigma, segundo Burrell e Morgan (1979) visa o entendimento e a explanação da realidade social a partir da interpretação que os sujeitos, alvo da análise, atribuem à realidade. Pois, a realidade é fruto de uma construção entre os autores e, portanto, segundo Sherer (2005) *apud* Oliveira, (2018, p.7) , o interpretativismo “ênfatisa o subjetivo visto que os fenômenos sociais não são entidades objetivas, mas regras e significados que evoluem nas ações de seus atores”.

Para a efetiva coleta de dados foi utilizada a técnica de monitoramento de mídias sociais, utilizando como alvo de monitoramento a rede social *Twitter*. As redes sociais podem ser definidas como ferramentas de comunicação e interação virtual que possuem alcance a um numeroso grupo de atores sociais, e atua de maneira rápida por meio da internet (HEIN, 2015). Assim, essas ferramentas são fontes de informações de fenômenos sociais.

3.1 COLETA DE DADOS

O conjunto de dados analisados foi extraído por meio do *Twitter*, partindo inicialmente dos posts da #soutrabalhadora, tal hashtag teve sua origem em um post do Ministério do Trabalho de 1º de março de 2018, a proposta do ministério foi parabenizar as mulheres pelo dia internacional da mulher indagando-as: “o que é ser trabalhadora para você?”. Diante desta

questão as mulheres resolveram expor as violências organizacionais sofridas por elas em seus ambientes laborais, e assim a hashtag passou a ser um espaço de denúncia e explanação produzindo o efeito contrário à proposta inicial do Ministério.

No que diz respeito aos relatos encontrados na hashtag, a abordagem de coleta de dados foi realizada por meio do monitoramento de mídias sociais que tem como alguns de seus objetivos as análises de reações e comunicações sobre determinadas temáticas, e a compreensão de sua população (OLIVEIRA, 2014 *apud* ZANDAVALLE, 2016). Para Silva (2011, s.p) a técnica de monitoramento de mídias sociais “consiste na coleta, armazenamento, classificação, categorização, adição de informações e análise de menções online públicas a determinados termos previamente definidos e seus emissores.”

Uma das primeiras decisões do pesquisador ao utilizar a técnica do monitoramento de mídias sociais é definir o uso ou não de aplicativos que auxiliam na coleta, armazenamento e análise de dados de maneira automatizada, porém conforme apontado por Alves (2016) e Zandavalle (2016), o uso desses aplicativos geralmente possui altos orçamentos, sendo este um dos principais fatores que limitam a pesquisa acadêmica a adotar o modo manual de levantamentos de dados, conforme apontado por Silva (2015), 80,55% dos artigos analisados em seu estudo aplicaram o formato manual de pesquisa ou não definiram o método.

O monitoramento de dados da presente pesquisa foi realizada de maneira manual, utilizando a #soutrabalhadora como partida inicial. Bruns, Burgess, e Highfield, (2014), consideram a utilização de hashtags pertinente, - entendidas aqui como palavras chave acompanhadas pelo caractere # - em estudos que visam a compreensão da comunicação por meio de tópicos, temas ou eventos identificados, uma vez que a hashtag permite que pesquisadores e usuários investiguem conversas de maneira mais rápida.

No entanto, segundo os autores, a pesquisa limitada a hashtag pode não buscar todos os *tweets* que se referem a temática, pois podem haver publicações em que o caractere #, não foi utilizado. Por isso, o segundo passo foi a busca por palavras chave, baseado nos principais termos abordados da #soutrabalhadora.

3.2 PROCEDIMENTOS

O monitoramento do *twitter* foi realizado entre 09/09/2021 e 10/10/2021, inicialmente os dados foram coletados pela #soutrabalhadora, conforme mencionado no tópico anterior. Desta *hashtag* foram coletados 80 *tweets*, a pesquisa foi realizada pela ferramenta *Advanced Search* do *twitter*, utilizando como critério apenas a linguagem em português e a *hashtag*, para efeitos de armazenamento os *tweets* foram salvos em arquivo word como prints, acompanhados

de seus devidos links de acesso, bem como a mensagem publicada transcrita.

Nesses *tweets* as denúncias mais relevantes relataram questões vinculadas ao assédio, a maternidade, o machismo, o sexismo, a diferença de salários e a jornada dupla, após realizada essa primeira análise, o levantamento de dados passou para o segundo estágio, em que o processo de busca passou a ser dado com as principais temáticas relatadas. Assim, o formato de busca continuou com os mesmos critérios, porém as palavras chave foram: “assédio no trabalho mulheres”, “licença maternidade”, “machismo no trabalho mulheres/ machismo mulheres trabalho”, “sexismo no trabalho”, “diferença de salários mulheres/ diferença salários mulheres”, “jornada dupla de trabalho mulheres/ jornada dupla mulheres”.

Posteriormente, a investigação dos posts vinculados às palavras chaves, foi verificado que apareceram termos como, “superioridade masculina”, “perguntas família na entrevista de emprego”, “inferiorização da mulher”, “possibilidade de gravidez”, “*Mansplaining*”, “*Maninterrupting*”, “*Gaslighting*”, os quais também foram procurados como palavras chave, utilizando também o mesmo critério linguístico. Neste ponto a coleta passou a não trazer muitos elementos relevantes para a pesquisa, e a busca foi finalizada. O monitoramento resultou em um arcabouço de 488 *tweets* coletados, destes 448 participaram da pesquisa como dados de relevância, dentre estes 90% foram relatos de mulheres e outros 10% de homens que vivenciaram alguma situação em que a violência organizacional contra a mulher ocorreu e que resolveram expor a situação presenciada, por isso tais *tweets* foram considerados como relatos de situações enfrentadas por mulheres

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Posteriormente à coleta de dados, procedeu-se com a implementação da análise temática. Esse modelo de análise segundo as autoras Braun e Clarke (2006), tem como principal característica sua flexibilidade e utilidade, dado que compreende uma ampla liberdade teórica, a qual dispõe de alta capacidade de resultar em um agrupamento abundante e minucioso de dados, apesar de frequentemente se apresentem de forma complexa.

A análise temática pode ser classificada como essencialista, a qual “relata experiências, significados e a realidade dos participantes, ou pode ser um método construtivista, que examina as maneiras como eventos, realidades, significados, experiências e assim por diante são feitos de uma série de discursos que operam dentro da sociedade” (BRAUN, CLARKE, 2006, p. 7).

No que tange aos dados que serão objeto da análise temática, podem ser classificados

com indutivos e teóricos, os primeiros seriam os dados coletados para um determinado estudo, evitando desvios de preconceitos do estudioso bem como a adequação dos dados a uma codificação já estabelecida. A segunda classificação, considera que o pesquisador possui maior domínio e pré-concepções sobre os dados que irão compor a análise.

Nesse tipo de análise, também é necessário decidir qual será o nível de análise dos temas objeto do estudo, existem duas possibilidades, sendo a primeira semântica ou explícita, que se limita a dissertar sobre o tema com base em dados cuja ideia é remetida de forma explícita ou superficial. Já a segunda possibilidade se trata do nível latente, em que o foco do pesquisador está voltado a entender não somente o que foi exposto pelos dados, mas também busca a teorização daquilo que está por trás do conteúdo explícito.

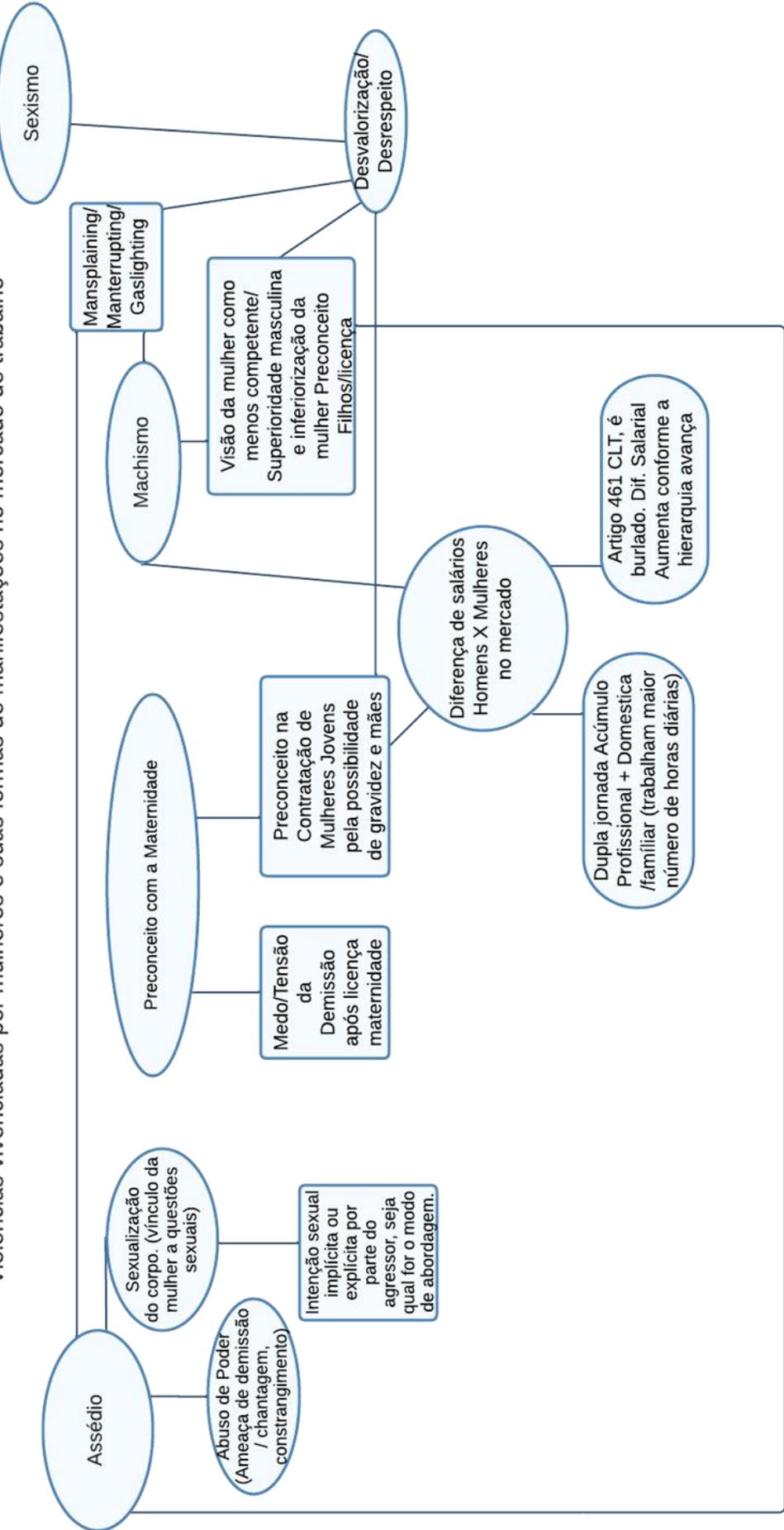
No contexto do presente estudo, foi adotado a classificação construtivista, cujos dados coletados pertencem ao grupo dos indutivos e o nível de análise dos temas escolhidos foi o latente.

Para que a análise temática seja realizada da maneira correta, o estudioso deverá aplicar seis fases, até chegar à análise final dos temas levantados pela pesquisa, são elas: 1) “Familiarizando-se com seus dados”: consiste no conhecimento aprofundado da base de dados, e a procura por padrões iniciais entre eles. 2) “Gerando Códigos Iniciais”: o objetivo é fazer a primeira codificação dos dados de forma relevante para a padronização e sistematização. 3) “buscando por temas”: a qual consiste na reunião dos códigos a suas respectivas temáticas potenciais. 4) “Revisão dos temas”: se trata da análise dos dados reunidos na fase anterior, para verificação de pertencimento dos dados no tema geral, começasse a formar um mapa temático 5) “Definindo e nomeando temas”: nessa fase é realizada uma análise aprofundada dos temas e dados componentes dos temas além da criação de nomes e conceituações de cada temática. E por último temos a fase 6) “Produzindo o relatório”: consiste no último momento de análise dos temas, e posteriormente a confecção do relatório final da análise (BRAUN, CLARKE, 2006, p.14), tal relatório se encontra nas demais seções adiante.

4.1 CATEGORIAS TEMÁTICAS IDENTIFICADAS

A imagem 01 é uma ilustração gráfica da fase seis da análise temática conforme apresentada por Braun e Clarke (2006). Nela se encontram as principais violências vivenciadas por mulheres e suas formas de manifestação no mercado de trabalho, bem como as interrelações existentes entre as temáticas encontradas.

Violências vivenciadas por mulheres e suas formas de manifestações no mercado de trabalho



Fonte: elaboração própria

4.1.1 ASSÉDIO

De maneira geral, observou-se que o termo assédio foi mencionado em 54,24% dos tweets coletados, tendo sido o principal tema abordado nas explicações de mulheres no twitter. Tal resultado vai de encontro com os conceitos de assédio moral e sexual descritos no presente estudo. No entanto, apesar dos dados irem ao encontro da fundamentação teórica sobre o assunto, chega a ultrapassá-los, uma vez que a análise dos dados mostrou que o assédio se manifesta de maneiras distintas, seja por meio do abuso de poder, ou da sexualização do corpo feminino.

4.1.1.1 Abuso de Poder

O assédio por meio da manifestação do abuso de poder, diferentemente do que é muito difundido na teoria, não se manifesta apenas no contexto chefe-subordinado, apesar de haver predominância dessa forma. O poder aqui vai muito além da relação da hierarquização das organizações. Segundo Foucault (1986), o poder sempre ocorre em relações como uma conduta de ação de alguns sobre os demais, abrangendo relações entre, no mínimo, dois atores sociais. Nesse cenário, a conduta de um contagia a conduta do outro. Ainda segundo o autor, o poder simboliza o potencial que um ator social detém de conduzir um segundo a realizar qualquer coisa que em um dado cenário este não faria.

Portanto, o assédio pode ocorrer também nas relações com colegas de trabalho, e entre clientes. A respeito do assédio entre colegas de trabalho, Ferreira (2020, p. 68), compreende que pode ocorrer na forma de “piadas, isolamento, gestos obscenos, grosserias, brincadeiras desagradáveis”, acrescenta ainda que pode acontecer a exposição da vítima a situações de humilhação, bem como a realização de comentários invasivos que dizem respeito à vida pessoal ou ainda que prejudique o indivíduo dentro da organização.

Na relação clientes/trabalhadoras, para um maior entendimento e conceituação, podemos partir da compreensão do assédio Cliente/técnico (a palavra técnico nesse contexto se trata de profissionais da área da saúde como enfermeiros, e médicos) no campo da medicina, em que o cliente pode cometer o assédio por ter compreendido algo errado na relação com o técnico, ou por já ter a intenção de fazê-lo. Esta relação é de fundamental importância que ocorra de maneira horizontal, não podendo haver nenhum propósito de cunho sexual, de poder ou de manipulação uma vez que o técnico possui a intenção de ajudar e o cliente de ser ajudado (LINO, 2004).

De maneira análoga, podemos inferir que a relação cliente/trabalhador deva ser horizontal para que ocorra sem desvios pelo assédio, porém é perceptível ao longo da presente

pesquisa que o cliente é na maioria das vezes, o ator social que detêm o poder de decisão entre comprar ou não um determinado produto/serviço, neste cenário a trabalhadora fica vulnerável a atender uma necessidade ou criar uma necessidade de compra para o cliente, levando-a a deter menor espaço de poder na relação e fazendo com que ela não seja horizontal, abrindo espaço assim para que ocorra o assédio. É necessário considerar também a intenção inicial do cliente, e a leitura que ele construiu da relação com a profissional. É preciso ressaltar que o abuso de poder na presente pesquisa também está muito ligado ao vetor sexual, conforme será analisado no tópico 4.1.1.3, apesar de abranger o assédio moral.

De acordo com a pesquisa realizada, a temática de abuso de poder esteve presente em diversos tweets sobre assédio, dentre eles foi possível visualizar que ocorreram na relação Chefe-Subordinado pelos superiores imediatos de seus setores de atuação e/ou superiores de outros setores, nessa relação o poder geralmente se dá em função da autoridade do chefe.

Trabalhei com um cara que não era meu chefe direto, mas era chefe, q me assediava “de brincadeira” o tempo todo. Certa feita, ele pediu pra eu tirar o sapato pq ele queria ver meus pés. Insistiu tanto, mas tanto, q eu fiz (pra ter paz pra trabalhar). Morri de ódio. De mim. (Tweet nº 70).

Além disso, foi constatado que o assédio como forma de abuso de poder ocorreu nas relações entre Colegas de trabalho, e seus modos de manifestação se apresentaram conforme a teoria, sendo geralmente expresso por meio de piadas, comentários além de situações de humilhação, constrangimento da vítima.

O dia q eu pedi demissão do Hospital e fui me despedir do setor, um colega em alto e bom som disse: “conseguiu dar pro médico certo então? (Twit nº23).

Rindo de nervoso lembrando do dia que o colega não percebeu o quão impróprio era ele me perguntar por que não dei like nele no tinder.....(Twit nº45).

Dentro do ambiente de trabalho um dos funcionários sempre tocava na minha bunda e o próprio chefe era conivente com isso. Eu não sabia o que era assédio na época e sempre ficava incomodada e constrangida, mas achava que a culpa era minha. Só pararam por causa do meu namorado. (Twit nº 143)

No que diz respeito a relação Clientes-Trabalhadoras, o assédio esteve presente sob a temática do abuso de poder e suas manifestações ocorreram conforme mencionado na teoria, foi observado que na maioria das vezes o cliente já tem a intenção de cometer o assédio,

Estava arrumando o freezers do sorvete quando senti alguém massagear minhas costas, levantei rápido era um cliente que já tinha tentado me beijar outro dia (Twitte nº141).

Em 99% dos relatos analisados foram os homens que cometeram o assédio. Frequentemente tais atos são expressos de diversas formas, sendo as mais comuns: a ameaça de demissão da trabalhadora, chantagens, humilhação, constrangimento, minimização da

competência feminina, sendo frequentemente acompanhado de intenção sexual, conforme será analisado no tópico 4.1.1.3 da presente análise.

4.1.1.2 Sexualização do corpo feminino

O assédio na temática da sexualização do corpo feminino pode ser entendido como o vínculo da mulher a qualquer situação em que o assunto seja de cunho sexual, inclusive e principalmente a objetificação do corpo. Segundo a Associação Americana de Psicologia *apud* Loureiro (2014) a objetificação do corpo feminino possui quatro elementos principais em que na ocorrência de apenas um elemento, já se pode classificar a violência como objetificação sexual, são eles: 1) a consideração de valorização de um indivíduo atrelado unicamente e exclusivamente a sua atitude sexual; 2) a conotação sexual é fundamentada e limitada a atratividade sexual, a qual geralmente determinada de forma privativa; 3) os indivíduos são considerados como objetos sexuais, limitados a objetos para consumo ao invés de pessoas dotadas de potenciais de tomada de decisão e ações como seres independentes; 4) Forçar a sexualidade de forma inadequada sobre uma pessoa (geralmente aplicado em caso de crianças de adolescentes).

Frequentemente as mulheres são vistas em nossa sociedade como aparatos físicos que servem apenas para a satisfação sexual do homem. A objetificação sexual pode ocorrer em encontros sociais de cunho interpessoais, por meio de menções avaliativas de cunho sexual e olhares lançados no físico de outrem (LOUREIRO, 2014).

Conforme os dados levantados no presente estudo, a temática da sexualização do corpo feminino esteve muito presente entre os tweets da categoria geral Assédio, apesar de as análises gerais levarem a conformidades com a teoria mencionada neste estudo, os resultados da análise detalhada vão além da teoria, demonstrando situações e formatos de apresentação da violência de maneira mais aprofundada e não mencionada em teoria que fundamenta esse estudo.

Na análise minuciosa dos dados, foi possível perceber que suas formas de manifestação ocorrem de maneira implícita ou explícita, e em ambas as formas existe a intenção sexual do agressor. No caso da forma implícita, muitas vezes se dá de maneira velada, geralmente ocorrem em formatos de elogios, com intenções sexuais implícitas na frase, e observação de características físicas da vítima, a intenção do agressor é chamar a atenção apenas da vítima. Geralmente ocorre em cenários privados, esse formato poderia ser enquadrado nos elementos 1, 2 e 3, - este último, ocorre raramente e geralmente é apoiado em intenções sexuais obscuras - da objetificação do corpo definidos pela Associação Americana de Psicologia, conforme descritos anteriormente.

E muitas vezes nem chega a ser uma frase, mas o assédio passa pelo olhar, pelo tratamento, pelas piadas com os brothers pelas suas costas. É se sentir tratada como um pedaço de carne fresca. Homens, vocês não são ligados (Tweet nº21).

Mas hoje tu caprichou com essa calça branca (Tweet nº36).

Sempre recebia e-mails do gerente pedindo pra eu ir falar com ele, em tom sério, às 17h (horário que todos iam pra casa). Era sempre pra saber se eu tava namorando, não tava, aí começava a elogiar minha beleza. Ele também pedia um “abraço de amigo” nas situações mais aleatórias (Tweet nº123).

Já a manifestação explícita ocorre em contextos amplos, o assédio pode ser realizado em cenários públicos ou individuais. Geralmente leva a mulher a ter medo ou receio de ficar próximo ao agressor, e frequentemente tem o intuito de minimizar ou usar a mulher, as intenções sexuais são claras. Poderia estar vinculado mais frequentemente aos 3 e 4 elementos da objetificação do corpo conforme defende a Associação Americana de Psicologia.

Você é magrinha, fácil jogar pra um lado e pro outro, quando vê já tá no lustre (Tweet nº117).

Fora o chefe que me cumprimentava beijando minha nuca, e o colega casado que tentou se esfregar em mim na sala dos servidores qdo fomos lá dar um boot manual pq o andar estava fora do ar (Tweet nº222).

Tanto o assédio implícito como o explícito podem ocorrer por meios verbais, visuais ou físicos. No contexto da agressão verbal, a pesquisa demonstrou que se destacam as “piadas”, comentários que tendem a sexualizar o corpo feminino no sentido da objetificação material, e a minimizar a mulher, além disso é frequente que sejam realizadas perguntas e convites privativos e indevidos a mulher em meio a seu espaço laboral. Nesse cenário a sexualização implícita geralmente vem acompanhada de frases de duplo sentido ou real sentido obscuro:

TEM que ter peito pra trabalhar aqui, e é bom que tu tem bastante né há há há (Tweet, nº57).

Vamos tomar um vinho juntos para eu ver se aprovo sua estratégia (Tweet nº 35).

Já na sexualização verbal explícita, geralmente o agressor é direto e claro sobre suas intenções sexuais:

Você não vai me chamar pra ir pra sua casa? Você acha que só porque sou mais velho não dou conta de vc? Se eu te pego você não sabe do que sou capaz (Tweet nº 96).

Num set de filmagem eu tava de calça jeans verde, e toda vez que o infeliz colega passava por mim ele gritava pro assistente dele “se verde é assim, imagina qnd ficar madura? to louco pra comer! (Tweet nº 65).

Quando a agressão se apresenta no modo visual, foi constatado que as principais

atuações são os olhares disfarçados ou não, em que há o desejo sexual sobre o corpo feminino, podendo ser limitado a visão, ou como de costume, vir acompanhado da agressão verbal condicionada a uma característica física da vítima ou vestimenta utilizada. Esse modo, em sua forma implícita, é muito comum que somente a vítima perceba a situação, principalmente quando se limita ao olhar:

Além daquele famoso olhar quando vc vai falar com alguém sentado e ele faz questão de passar o olho em vc e toda hora desviar o olhar pro seu peito (Tweet nº 83).

Na manifestação da agressão sexual visual explícita, geralmente acontece vinculada ao modo verbal sendo frequente o “elogio” ou “piada” de alguma característica física da vítima, a qual o agressor costuma observar:

Odiava aquela " vc tá gripada, pq tá com o peito cheio. Há cheios e lindos" trabalhava em setor que só tinha homens. Escutava isso direto (Tweet nº137).

No que tange à agressão física, na presente pesquisa, é compreendida como a existência do toque físico do agressor ao corpo da vítima, geralmente sem o consentimento desta última. Acontece também, porém de forma menos frequente, a forma implícita desse tipo de assédio podendo ser entendida em situações em que inicialmente a vítima consente o toque, porém o agressor toma a iniciativa de passar dos limites e a situação passa então a ser configurada como assédio, é o caso do famoso abraço.

E às vezes o assédio não está nem nas palavras, ele está num gesto. Como, por exemplo, um abraço apertado demais e longo demais que você não consegue se soltar. Você sabe exatamente o que aquele abraço quer dizer... (Tweet nº21).

Mas, geralmente a agressão física acontece na forma explícita, cujo toque não foi consentido pela vítima, e vai desde “massagens” no ombro, tapas, a tentativas de agarrar a trabalhadora:

Primeira vez que ocorreu estava arrumando as prateleiras do escritório e meu chefe chegou por trás dando beijo em meu pescoço e levantando o meu vestido. Dizendo que teve um sonho erótico. Pedi demissão (Tweet, nº226).

Foram constatados 176 tweets catalogados nesta temática, os quais se apresentaram de maneira explícita, tendo sido expressos na forma verbal, visual, e por meio da agressão física. Além disso, foi possível verificar que foram manifestados de maneira verbal e visual, e também ocorreram pela união dos três modos. Na combinação da categoria sexualização com as categorias de desrespeito/desvalorização, minimização da competência feminina, abuso de poder e contratações, foi possível verificar um grande volume de tweets com conteúdos

explícitos.

Já com relação à forma implícita de apresentação do assédio na temática da sexualização, foram classificados tweets expressos por meio verbal, visual, e na forma de agressão física, ocorreram também de maneira combinada entre os formatos verbal e visual. E ao considerar o montante de tweets com conteúdos implícitos, ainda foi possível observar que ocorreram vinculados ao abuso de poder, minimização da competência feminina, desrespeito/desvalorização e contratações, todos atrelados à sexualização do corpo feminino, tais categorias serão discutidas ao longo deste trabalho.

4.1.1.3 Correlação entre as categorias Abuso de poder *versus* Sexualização do corpo feminino.

É importante ressaltar que, por mais que a categoria abuso de poder possua muitos casos de assédio moral, não se pode ignorar seu forte vínculo a questões sexuais, principalmente na relação chefe-subordinado, dado sua posição de autoridade perante a subordinada, frequentemente o chefe pode aplicar artifícios como a chantagem ou ameaça de desligamento da funcionária na tentativa de alcançar um objetivo sexual.

Assino o contrato se for naquela reunião depois do expediente. Só você e eu. Apenas uma das muitas situações quando era gerente de conta (Tweet nº 196).

Um prefeito disse a mim, que era executiva do consórcio de municípios: vc se separou não foi? Se quiser continuar no seu cargo tem que me “agradar” como fulana fez... pedi demissão! (Tweet nº 140).

Situações como as relatadas acima se mostraram muito comuns no decorrer dessa pesquisa. Foi diagnosticado que, do total de casos de abuso de poder analisados, 25% estão ligados a atos de assédio moral, e 75% estavam vinculados ao assédio na temática sexual. Vale enfatizar que o abuso de poder com vínculo sexual ocorreu explicitamente em diversos casos classificados como explícitos na categoria geral, ocorrendo de modo verbal, visual e de modo físico, além de terem ocorrido na combinação do formato verbal e visual, e ainda na junção do modo verbal e físico.

Já no formato implícito da violência, verificou-se que houve um número menor de casos que no formato explícito. Tal formato de violência se apresentou de forma verbal, visual, além da combinação entre o visual e verbal. É importante destacar ainda que do total de casos analisados nessa seção, a grande maioria ocorreu por meio da relação chefe-subordinado, posteriormente os relatos abordaram a relação entre colegas-de-trabalho:

Um colega, no meio de uma conversa, me segurou pelo rosto para beijar. Escapei mas o indicador dele deixou um roxo no meu queixo de tanto que apertou. Corri com medo e culpa. Só contei para alguém qd ele foi demitido por assediar uma aluna 1 ano depois (trab numa escola) (Tweet nº132).

Além de ter se apresentado também pela relação entre clientes-trabalhadoras:

Sou caixa de mercado, um dia disse pro cliente o valor total: R\$7,60 e ele me disse: “te dou 7 e você senta?”. Em plena luz do dia, sem roupa curta, sem bebida. Só eu ali trabalhando. Fiquei tão chocada que nem tive reação, só queria que ele fosse embora logo (Tweet nº135).

Fui passar um atendimento para um amigo e o cliente falou "eu te espero, prefiro ser atendido por mulher bonita, gostosa e que me obedeça" Resultado: fiquei no estoque tremendo de raiva e não fui pra loja até ele ir embora (Tweet nº 17).

É válido mencionar ainda que alguns tweets analisados nesse contexto não identificaram quem eram seus agressores, conforme:

“Não importa quantos anos, você ainda vai ser minha" No duplo sentido de "fazer parte da sua equipe" e, como eu e outra mulher entendemos, "dele" (Tweet nº128).

Portanto, o assédio como forma de abuso de poder pode ou não estar vinculado a sexualização do corpo feminino, é preciso observar as situações em que ocorre no ambiente laboral, as intenções implícitas e explícitas dos agressores, além de estar atento ao tipo de relação em que o assédio é realizado considerando ambas as temáticas, pois conforme descrito pode ocorrer em qualquer relação no contexto organizacional e de diferentes maneiras de manifestação.

Do total de conteúdos classificados como implícitos e explícitos no presente estudo, ainda resta discorrer sobre os dados implícitos e explícitos relativos ao assédio em sua categorização mais geral, que estão vinculados às seguintes temáticas: minimização da competência feminina, desrespeito/desvalorização e contratações, tais análises serão realizadas na seção 4.1.5.1.2 do presente trabalho, por envolver outras categorizações genéricas além do assédio.

Nesta seção foi possível desvendar um pouco sobre as formas de manifestação da violência organizacional denominada assédio, na próxima seção será tratado das situações de violência que existem em torno da temática da maternidade.

4.1.2 PRECONCEITO COM A MATERNIDADE

A questão da maternidade sempre foi uma temática complexa de ser tratada em ambiente organizacional, tal complexidade pôde ser verificada por meio da presente pesquisa, a qual

obteve 7,81% do total geral de tweets coletados, classificados como maternidade.

Dentre os resultados coletados na presente pesquisa, vale destacar que os tweets classificados na categoria geral Preconceito com a Maternidade revelaram que as mulheres possuem medo ou ficam tensionadas pela possibilidade de serem demitidas após o retorno a licença maternidade e também que várias mulheres já vivenciaram o preconceito no ato de sua contratação, de diferentes maneiras passando inclusive por perguntas de cunho pessoal sobre seus filhos e pretensão de ser mãe em entrevistas de processos seletivos. Além disso muitas relataram terem sido desrespeitadas ou desvalorizadas, porém essa última temática será tratada mais adiante no presente trabalho por estar diretamente envolvida com outra categoria, ainda não mencionada até o momento.

4.1.2.1 Tensão/Medo da Demissão após a licença maternidade

A licença maternidade foi implementada pela primeira vez, após muitas lutas, na Consolidação das Leis do trabalho (CLT), no ano de 1943, por meio dos artigos 392 e 393. O artigo 392 em sua redação, impedia a trabalhadora grávida de exercer suas funções de trabalho por 12 semanas, devendo ser concedidas metade desse período, em momento anterior ao parto e metade posterior ao nascimento da criança. O afastamento poderia ainda ser postergado por mais 4 semanas distribuídas da mesma forma, mediante atestado médico. Já o artigo 393 discorria sobre a remuneração da trabalhadora afastada, e assegurava a ela o recebimento de salários integrais, os quais deveriam ser apurados por meio da média de salários recebidos pela trabalhadora pelos últimos 6 meses trabalhados, no entanto deixava o retorno da trabalhadora a sua posição de trabalho como facultativo (SILVA, 2018).

O principal problema dessa primeira redação da licença maternidade é que, mesmo que de forma indireta, acabou por instigar os empregadores a demitir trabalhadoras grávidas, uma vez que não instituiu nenhuma garantia referente a manutenção do trabalho da mulher (estabilidade), e atribuiu ao empregador a realização da remuneração pecuniária da trabalhadora durante todo o período em que estivesse afastada pela licença (SILVA, 2018).

Segundo Silva (2018), o caráter de responsabilidade de remuneração pecuniária só veio a ser transferido para a previdência social, em 1974 por meio da lei número 6.136. Porém, o principal progresso referente a licença maternidade ocorreu em 1988, por meio da Constituição Federal Brasileira que, em seu artigo 7º, elenca uma série de direitos e garantias atribuídos aos trabalhadores, dentre eles a garantia da licença gestante por um período de 120 dias sendo assegurada o salário e o emprego. Além disso, em seu artigo 201 reafirma a responsabilidade da previdência social pela remuneração da trabalhadora durante o afastamento assegurado pela

licença maternidade.

No que diz respeito a inexistência de estabilidade da trabalhadora grávida da primeira redação da licença maternidade, O ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (1998), veio garanti-lo por meio de seu artigo 10º “fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa ... desde a confirmação da gravidez até cinco meses após parto”.

Diante desse contexto, é possível dizer que a violência organizacional, sob a categoria da maternidade, sempre esteve presente, que a cultura de demissão de mulheres grávidas já existia, sendo reforçada pela primeira redação da licença maternidade. E que o medo por parte das mulheres da demissão ao engravidarem possui fundamentação com base nas características culturais da sociedade Brasileira.

No entanto, na atualidade, a CLT protege as mulheres da demissão indiscriminada por um determinado período, o que não impede que a violência organizacional vinculada a maternidade aconteça das mais variadas formas, entre elas por meio da demissão após o retorno da licença maternidade, posteriormente ao período de estabilidade assegurado em lei. Tal situação é comum em muitas empresas e a permanência dessa cultura gera nas mulheres um medo e tensão constante, evidenciado no momento em que descobrem a gravidez, de ser demitida após a volta da licença maternidade.

No presente estudo, diversas mulheres afirmaram ter esse medo. Vale lembrar que as mulheres postaram no twitter as questões que mais as incomodavam no mercado de trabalho, os tweets abaixo foram extraídos, especialmente da #soutrabalhadora.

É viver na tensão achando que vai ser demitida depois da licença maternidade (Tweet, nº7).

É ver a colega da mesa ao lado ter seu contrato de temporária não renovado porque está grávida (Tweet, nº8).

Foi perceptível que muitas vezes não existe somente o medo da demissão após a licença maternidade, em muitos casos de fato a demissão realmente acontece.

É ser demitida no mesmo dia em que voltou da licença maternidade porque a sua vaga não existe mais (Tweet, nº 12).

É trabalhar até dois dias antes do meu filho nascer por um salário abaixo do adequado e sem carteira assinada e ser demitida antes do meu filho completar três meses, entrar com ação judicial e ouvir do juiz que ele extinguiu a causa pq não viu motivos para a ação existir (Tweet, nº 14).

... ver dezenas de colegas “pedirem” demissão após licença maternidade. #SouTrabalhadora (Tweet, nº 38).

O medo da demissão nesse contexto deve ser considerado além das questões culturais, pois aumenta gradativamente à medida que a mulher considera as diversas despesas que o nascimento de uma criança irá trazer para a família, sendo então um período muito crítico para que sua fonte financeira seja cortada, isso só colabora para que a tensão seja ainda maior.

4.1.2.2 Preconceito na Contratação de Mulheres

A contratação de forma geral, começa com os processos de recrutamento e seleção bem estruturados. Apesar de sempre aparecerem conjuntamente se tratam de processos distintos e sequenciais, o processo de recrutamento está relacionado a divulgação das vagas pela empresa que pode ocorrer de forma interna (dentro da empresa, para seus próprios funcionários), externa (divulgação das oportunidades fora da empresa) e por meio da combinação de ambas. Já o processo de seleção está ligado desde a fase de análise curricular, avaliação dos participantes, até a própria decisão final sobre a contratação. É através destes processos que a empresa realiza seu primeiro contato com os candidatos que posteriormente podem vir fazer parte do seu quadro de funcionários, em contrapartida, é nesse primeiro momento que os candidatos conhecem a empresa, sua cultura, valores e posicionamentos perante a sociedade (ARELLANO, CESAR, 2017).

Assim, quando uma pessoa se candidata a uma vaga, existe uma relação de avaliação mútua entre as partes. Dessa forma, quando as mulheres se propõem a participar de um determinado processo seletivo e a parte contratante possui uma cultura de violência organizacional vinculada à figura da mulher, existem altas chances de a mulher perceber traços dessa violência no decorrer do processo seletivo. Principalmente quando a violência em questão se trata da não contratação de mulheres mães e de mulheres em idade fértil, pois nestes casos é muito comum aparecerem perguntas sobre o contexto familiar atual da mulher e planos para o futuro durante o processo de seleção.

A partir da análise dos dados referentes aos tweets classificados na temática o preconceito com a maternidade, foi possível perceber que boa parte das mulheres relataram já ter vivenciado o preconceito no ato da contratação. Dentre elas cabe destacar que a maioria se trata de mulheres mães e/ou casadas, mas que não é raro sua ocorrência entre mulheres mais jovens e que não constituíram família, tal cenário somente demonstra uma pré concepção errônea de que no caso da mulher mãe, suas atribuições no contexto familiar irão atrapalhar seu desempenho no trabalho, enquanto que nos casos das mulheres mais jovens parte-se do pressuposto de que em algum momento a mulher irá querer ser mãe e assim precisará ser

afastada pela licença maternidade, sendo esses casos visto pela empresa como algo prejudicial.

A licença maternidade é evidente. Empresas contratam menos mulheres jovens e elas tem menos chance de promoção, pq podem sair de licença (Tweet, nº 02).

Passei por isso em uma entrevista de emprego, uma das primeiras perguntas foi exatamente essa! Com quem vai ficar a bebê, se acaso precise ligar para saber sobre sua filha não pode usar o telefone da empresa, isso eu estava com o meu celular na mão! (Tweet, nº 17).

Lembro quando meu chefe me pediu ajuda pra selecionar a + qualificada. Escolhi, e ele veio com 'putz ela é mãe, ela vai precisar sair quando o filho tiver problema, não é q eu tenha preconceito, mas...' (Tweet, nº18).

Diante deste cenário, muitas mulheres se vêem na condição de ter inclusive de escolher entre serem mães ou continuar em busca pela ascensão na carreira, conforme Calligaris, C. e Homem, m. 2019, p. 52).

No lugar do materno, existem várias culpas: Trabalho fora. Sou trabalhadora, operária, não sou só mãe. A mulher, então, deixa a cria no sistema de prolongamento da maternagem ... aí surge a culpa porque 'meu filho é tão pititico e já está na creche'... devo trabalhar ou ficar com meu filho? Tenho que abrir mão do quê?

Tais indagações são muito frequentes e decorrem da pressão que a sociedade impõe às mulheres em se tratando da maternidade.

ser mulher trabalhadora é ter que escolher entre carreira ou maternidade, pq não dá pra conciliar. homem nenhum precisa se preocupar com a carreira qdo nasce filho (Tweet, nº 06).

O mercado de trabalho quer q a gente trabalhe como se não tivesse filhos. A sociedade quer q a gente crie os filhos como se não trabalhasse. É isso (Tweet nº20).

4.1.3 DIFERENÇA SALARIAL: HOMENS *VERSUS* MULHERES

No decorrer desta pesquisa, outra forma de violência organizacional encontrada é a diferença salarial existente entre homens e mulheres, cerca de 14,73% dos tweets coletados relataram essa questão.

É inegável que a cultura brasileira, ainda não se desvinculou da arcaica ideia de que existem atividades que são restritas as mulheres como o cuidado com a casa e filhos, e de que o papel do homem é ser o provedor da família, pois os resultados da análise realizada sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres vão ao encontro de relatos associados a dupla jornada de trabalho exercida, - jornada profissional e doméstica familiar- levando-as assim a trabalharem mais horas por dia se comparado aos homens em atividades não remuneradas, como uma das condicionantes para a diferença salarial. Além disso, muitas denunciaram a

diferença monetária propriamente dita, que infringe o artigo 461 da CLT conforme será discorrido no próximo tópico deste trabalho.

4.1.3.1 Artigo 461 CLT

A consolidação das leis trabalhistas (CLT), que entrou em vigor pela primeira vez em 1º de maio de 1943, foi um marco histórico para os trabalhadores da época, porém vale ressaltar que apesar de sua implementação no campo legislativo, na prática, no dia-a-dia dos trabalhadores a CLT não surtiu muitos efeitos, logo os trabalhadores não conseguiram usufruir de seus direitos pois os empregadores não passaram a cumprir seus deveres assegurando o cumprimento da lei. Nesse cenário, os trabalhadores precisavam entrar na justiça para conseguir que seus direitos fossem respeitados e partindo do princípio de que a clt ajudaria a classe mais pobre da população, essas pessoas não conseguiriam entrar na justiça para reivindicar por seus direitos, isso abria margem para que os empregadores não cumprissem a lei. (MORAES, 2017)

Foi apenas com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que a CLT foi reafirmada além de ser tornar mais humana e progressiva, pois essa constituição por si só era mais humana que as demais e trouxe questões relacionadas a “flexibilização trabalhista, pela via da negociação coletiva e particularmente no tocante aos temas do salário e da jornada de trabalho (art. 7º, VI, XIII e XIV, da CF/88)”, em decorrência disso a CLT passou a ser apoiada pela constituição em termos de princípios e normas, o que colaborou para que houvesse um significativo desenvolvimento jurídico da CLT de forma a reger as relações trabalhistas com maior propriedade (DELGADO, 2013, p. 279).

Depois de muitos avanços históricos, e muitas reformulações, a CLT foi configurada da forma como está em vigência na atualidade. Em seu artigo 461, defende a isonomia salarial para todas as pessoas cuja atividade laboral realizada seja igual na mesma organização empresarial, não podendo haver distinção salarial por qualquer outro motivo, como por exemplo pelo sexo (tema central desta seção). Em seus parágrafos 1º, 2º e 3º discorre:

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins dêste capítulo, será o que fôr feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fôr superior a dois anos. § 2º Os dispositivos dêste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. § 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. (LEI No 1.723, DE 8 DE NOVEMBRO DE 1952).

No entanto, mesmo a CLT assegurando essa igualdade de salários, é perceptível que esse artigo é infringido com vários tipos de artifícios para diferenciar o salário de homens e

mulheres. Nesta pesquisa, do total de tweets coletados classificados na categoria de diferença de salários, mais da metade dos relatos disseram já ter vivenciado essa diferença salarial em seus ambientes laborais, o que demonstra que o artigo muitas vezes é infringido pelas empresas.

Eu não ajuizei ação trabalhista por conta disso, mas ganhava menos que os outros gerentes da mesma empresa. Isso é fato. Isso é real. Isso é o mercado de trabalho e não o serviço público onde todos são tratados de forma igual (Tweet, nº 02).

Antes eu não entendia muito bem o que era a tão falada diferença salarial entre homens e mulheres, hoje vivo na pele essa diferença, o cara que faz as mesmas coisas que eu, ganha 300 reais a mais no salário e 120 a mais no vale alimentação, isso é muito injusto, tosco.... (Tweet, nº 05).

Kkk a ex dona do escritório que eu trabalhava fazendo textão no face sobre diferença salarial entre homens e mulheres no mesmo cargo. Mas quando contrataram um Zé ruela pro mesmo cargo que o meu, com menos experiência que eu, e pagaram 50% a mais pra ele que pra mim foi ideia DELA. O menino precisava de ajuda pra endereçar peça, me mandava vários EMAILS por dia pedindo ajuda pra tudo (pra ngm ouvir/ver o pedido de ajuda), mas vamos pagar 50% a mais pra ele e torcer pra advogada, mulher, não descobrir né (Tweet, n °28).

Diante desta situação, e sabendo que a igualdade de salários entre homens e mulheres que desempenham a mesma função é assegurada por lei, fica o questionamento sobre o porquê dessas mulheres não ajuizarem processo trabalhista contra a empresa. Diante dos dados analisados, é possível dizer que muitas precisam do emprego para a subsistência e possuem medo de que ao buscarem ajuda profissional, mesmo que ganhem o processo, venham a posteriormente perder sua fonte de renda, além disso o medo de não conseguirem outro emprego é grande por acreditarem que o empregador denunciado possa “queimar” o nome da trabalhadora na praça, dificultando ainda mais a retomada no trabalho.

É importante ressaltar aqui que a depender da localidade em que essa situação de denúncia ocorra, o estrago que o empregador pode fazer é maior, principalmente em cidades pequenas, onde geralmente a oferta de trabalho é menor e muitas vezes a empresa é muito “tradicional” podendo entender que a mulher está errada de procurar reivindicar por seus direitos e/ou ter medo de que a mulher vá processar a empresa por qualquer motivo.

A maioria não tem coragem de processar. Ao menos nas empresas que vi aqui em Goiás muitas dizem que precisa do emprego, se processar vai ser demitida e vai ser queimada pra outras empresas, que dificilmente conseguiria outro emprego... (Tweet, nº22)

ela entra na justiça, mas depois de um ano perde o emprego, sem contar que o patrão pode queimar ela para outros patrões em outras empresas (Tweet, nº16).

Outra questão importante de ser analisada, e que deve ser aprofundada em outros estudos, é a forma que as empresas infringem o artigo 461, pois dificilmente a empresa que detém a cultura da diferenciação de salários entre homens e mulheres irá se expor e dar brechas

para que a trabalhadora ganhe um processo trabalhista sobre o assunto. Alguns tweets levantam algumas hipóteses:

Realmente nenhuma empresa onde passei (que tive poder para negociar salários) havia escrito claramente que a mulher ganharia menos. Mas percebi que a falta de transparência na divulgação dos salários de cada cargo favorecia a negociação de cada contratação individualmente (Tweet, nº 34).

Acontece e muito. Vc está falando da previsão do 461 da CLT, certo? É burlada o TEMPO inteiro. Para ex vou usar o cargo de "analista": é possível colocar infinitas diferenças salariais só classificando como "Analista I, II, III, IV...." Na maioria das vezes, o I e o IV fazem o msm (Tweet, nº 32).

Na prática isso funciona? estes conceitos aí Júnior, sênior e afins é pouco aplicado. Sinto muito, esta numa bolha. Se existe lei para corrigir algo, é por que algo já está errado (Tweet, nº 15).

Logo, conforme discutido no decorrer deste trabalho, considerando a formação da cultura brasileira é possível dizer que a fonte da diferenciação de salários começou com a inserção da mulher no mercado de trabalho, sendo sua fonte de renda considerada como complementar à do homem, o qual caberia o papel de sustentar a família, e tal situação vem sendo perpetuada até hoje, mesmo que de maneira inconsciente, pela diferenciação de salários entre homens e mulheres. É possível mencionar também outros traços culturais que corroboram para esse cenário, como a disseminação do machismo e sexismo, conforme será discorrido mais à frente neste estudo.

4.1.3.2 Dupla Jornada de Trabalho

Conforme já mencionado no decorrer deste trabalho, as mulheres sempre foram consideradas detentoras das responsabilidades do lar, desde o cuidado com a casa e afazeres domésticos, até a dedicação integral com a família, marido e filhos. A cultura brasileira foi delineada a partir do conceito de que quem detêm o principal poder e tarefas relevantes, importantes, é o homem e de que as tarefas que seriam das mulheres são inferiores, muitas vezes nem sendo consideradas um trabalho.

Assim, à medida que as mulheres ocuparam seus espaços no ambiente laboral suas atribuições domésticas e familiares, consideradas pela sociedade como “obrigatórias” e inseparáveis da figura feminina, se acumularam com a jornada de trabalho externa. Resultando em uma imensa sobrecarga de trabalho, pois segundo Perez (2001, p.52) *apud* França & Schimanski (2009, p.74) as mulheres são as:

Responsáveis pela maioria das horas trabalhadas em todo o mundo, as mulheres,

generosamente, cuidam das crianças, dos idosos, dos enfermos, desdobrando-se em múltiplos papéis. Esquecidas de si mesmas, acabam por postergar um debate que se faz urgente: a divisão desigual das responsabilidades da família, a injustiça de sozinha, ter de dar conta de um trabalho de que todos usufruem.

Neste contexto, alguns estudos mostram que a dupla jornada feminina foi se concretizando como se fosse algo natural, confirmando a ideia de que a obrigatoriedade por essas tarefas era delas. Segundo pesquisa realizada no Brasil em 2002, cerca de 45% dos homens participantes relataram ter realizado alguma atividade de cunho doméstico dias antes da pesquisa, enquanto 90% das mulheres relataram ter realizado atividades domésticas no período considerado. Já na pesquisa realizada em 2006, sobre o desenvolvimento de trabalhos domésticos, 51,4% dos homens disseram realizar, contra 90% das mulheres (BRUSCHINI, RICOLDI 2012).

De acordo com dados Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2011) em 2009 as mulheres trabalham cerca de 55,3 horas semanais enquanto os homens trabalham 47,7 horas semanais. Tal estudo ainda enfatiza que essa diferença se trata dos afazeres das mulheres no âmbito familiar, assim a mulher trabalha pelo menos 7,6 horas semanais a mais que homens em afazeres domésticos. Em estudos realizados por Bruschini e Ricoldi (2012), demonstraram que as mulheres dedicam cerca de 17 horas semanais a mais que os homens na realização de afazeres domésticos, neste caso os entrevistados possuíam a mesma faixa etária, 30 a 39 anos.

É certo que hoje, existe uma maior divisão de tarefas entre os cônjuges no contexto familiar, mas ainda sim é possível dizer que a responsabilidade é maior para as mulheres, simples frases como “ajudar a mulher a cuidar da casa e dos filhos” exemplificam e demonstram ainda a disparidade existente. Pois o termo “ajudar” deixa implícito duas questões principais: 1º deixa implícito que a responsabilidade por esse trabalho é somente das mulheres, e 2º a ajuda seria desempenhada em torno daquilo que falta para ser realizado, ou seja, daquilo que a mulher não conseguiu fazer em tempo hábil, ou ainda das tarefas que os homens gostam de realizar dentro do contexto doméstico. (BRUSCHINI 1990; BRUSCHINI, RICOLDI 2012).

Nesta pesquisa, os tweets vinculados à temática geral diferença de salários mencionaram a jornada dupla de trabalho, como uma das motivações para a disparidade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Dentre os principais relatos, são mencionados subtemas como a questão das menores oportunidades de receberem promoções devido ao compromisso com a família e afazeres domésticos, menor disponibilidade de tempo para se dedicarem ao trabalho se comparado aos homens e a sobrecarga.

carreira.' Mas, né? Feminista é tudo chata, feminismo pra que? etc etc etc (Tweet, nº 03).

Maternidade certamente tem um peso. O que pode ter influência também são promoções. Se somente os homens forem promovidos, passarão a ter salários maiores que as mulheres, independente do salário inicial ser o mesmo (Tweet nº 02).

As mulheres conquistaram espaço no mercado de trabalho nos últimos anos, mas ainda enfrentam obstáculos como diferença salarial em relação aos homens e menor acesso a cargos de chefia. Um grande desafio é que, em casa, serviços domésticos pesam mais para elas. Maldita realidade (Tweet nº 08) .

Trabalhar mais e melhor que homem e ganhar menos (Tweet nº47).

Entre os fatores que contribuem para acentuar as diferenças está o facto de os cargos de chefia, gestão e supervisão serem maioritariamente ocupados por homens, que são assim promovidos mais frequentemente do que as mulheres e, portanto, mais bem remunerados. Outra explicação prende-se com o facto de ainda existir um grande desequilíbrio em relação ao tempo que mulheres e homens dedicam às responsabilidades familiares (cerca do triplo do tempo entre as mulheres), o que leva muitas mulheres a trabalhar em regime de tempo parcial (Tweet nº39).

É fazer jornada tripla, quádrupla, e agradecer por ter um emprego (Tweet nº07)

Vale destacar ainda que a diferença salarial também apareceu associada ao preconceito vinculado às mulheres no ato da contratação, principalmente das mulheres casadas e que tenham filhos, justamente pela pressuposição de que a mulher será a principal, senão única responsável pelo cuidado com a família, e essa dupla jornada (familiar e profissional) poderia atrapalhar a mulher a desenvolver suas atividades laborais, tal pensamento ainda se encontra muito presente nas organizações, e em muitas é visivelmente demonstrado no ato do processo seletivo, conforme explicado anteriormente.

Apesar da pesquisa exploratória não ter coletado dados sobre o *home office*, é possível apontar que o cenário de numerosas jornadas de trabalho da mulher fica ainda mais acentuado neste regime de trabalho. Pois nessa circunstância a mulher assume todas as suas jornadas de trabalho simultaneamente, pois ao trabalhar em sua casa ela é dona de casa, em muitos casos mãe e trabalha para uma empresa externa, dessa forma a mulher não consegue se desligar do papel de dona de casa, por exemplo, nem mesmo durante a realização de seu trabalho externo, pois ela se encontra no mesmo ambiente e tudo acontece de maneira orgânica.

Muito ainda deve ser estudado a respeito dessa temática para verificar sua amplitude de ação no mercado de trabalho.

4.1.4 MACHISMO

Na presente pesquisa, 13,62% dos tweets coletados para análise mencionaram ter sofrido alguma forma de machismo no trabalho, o qual apareceu na forma da visão da mulher

como menos competente, seja pela superioridade masculina ou por meio do preconceito da empresa para com as mulheres que possuem filhos ou pretender ter, além da prática do *Mansplaining*, *Maninterrupting*, *Gaslighting*, *Bropropriating*.

Diante de todo o conteúdo exposto neste trabalho, verifica-se que o machismo na sociedade brasileira está muito atrelado à cultura patriarcal delineada no Brasil.

4.1.4.1 Visão Da Mulher Como Menos Competente

Conforme visto, o machismo se manifesta principalmente pelo entendimento de que apenas o homem possuía capacidade de reger as relações públicas de trabalho, considerando assim que a mulher só possuía habilidades para desempenhar atividades domésticas, nesse contexto a visão da mulher como menos competente que o homem na esfera pública era predominante, havendo assim a superioridade masculina nessas relações de trabalho.

É essa "cultura" de superioridade masculina e de minimização do papel da mulher na sociedade que gera discrepâncias no mercado de trabalho, violência de gênero e um medo absurdo em todas as mulheres! (Tweet, nº03).

No decorrer deste estudo, foi possível mensurar dados sobre a superioridade masculina no contexto da desvalorização da mulher baseada no sexismo, nessa seção será tratada somente o contexto da superioridade masculina motivada pelo machismo. Na seção 4.1.5.1.1 será tratada no formato sexista.

Alguns dos tweets classificados como machismo relataram a questão da menor competência da mulher. Essa situação apareceu subvinculada ao formato de *mansplaining*.

Eu não sou a pessoa mais inteligente do mundo, mas pq quer me emputecer é me tratar de forma condescendente, NOSSA. O foda dessa área que eu trabalho é que é o DIA INTEIRO suportando *mansplaining*. Pqp (Tweet, nº16).

A menor competência da mulher para o trabalho apareceu também vinculado à questão da mulher ter filhos ou poder um dia querer ter, pois nesses casos a ideologia machista define como sendo da mulher a maior responsabilidade no cuidado dos filhos, e isso faria com que a mulher não tivesse o mesmo comprometimento que o homem no trabalho, sendo assim muitas organizações baseadas nesse tipo de pensamento desenvolveram culturas em que a contratação de mulheres é limitada e muitas vezes quando realizada acontece em cargos baixos, e/ou com salários inferiores aos dos homens.

Esta temática, de forma geral, apareceu de forma mais tímida que as demais e como possui uma linha tênue entre seu contexto machista e no contexto sexista, não serão levantadas

muitas hipóteses e análises nesta seção, para evitar desvios teóricos e inferências incorretas. No entanto, seria incorreto não a considerar.

4.1.4.2 - *Mansplaining, Maninterrupting, Gaslighting, Bropropriating*

Outras formas de apresentação de violência da categoria machismo encontradas neste trabalho foram: o *mansplaining*, o *maninterrupting*, e o *Gaslighting* que foram mencionados isoladamente entre os tweets classificados na categoria. Foi perceptível também relatos em que houve a combinação entre os três formatos, em alguns destes casos ainda foi mencionado o *bropropriating*, que não apareceu isolado. Houveram também combinações entre as violências *mansplaining* e *maninterrupting*.

O *mansplaining* cujo significado literal para o português é “Homem Explicar, ou seja, “homem que explica” conhecido vulgarmente também como ‘macho palestrinha’, ocorre à partir de o momento em que um homem se propõe a discorrer sobre alguma coisa que é evidente para ela. Nestes casos, o homem parte do pressuposto que ele detém maior conhecimento sobre determinado assunto do que a mulher, entendendo que ela não compreende nada ou muito pouco sobre o tema em questão, cabendo a ele ensiná-la. É possível dizer ainda que o *mansplaining* ocorre também quando um homem interrompe a fala de uma mulher para lhe esclarecer o assunto, o qual geralmente a mulher possui maior conhecimento que ele. Assim, em muitos casos, o *mansplaining* e *maninterrupting* são realizados de maneira conjunta (NÓBREGA, ARAÚJO, GAMA, 2019).

O *maninterrupting* que significa homem interrupção, ou seja, “homens que interrompem”, é muito comum quando uma mulher está em seu momento de fala e um homem a interrompe de maneira recorrente e sem necessidade não permitindo que ela conclua seu raciocínio. O *Gaslighting* que significa “a luz do cadeeiro a gás” se trata de uma violência psíquica ainda mais degradante para as mulheres que as demais, pois nesses casos o homem trata a mulher de forma com que ela duvide de si mesma, mesmo em situações que a mulher sabe que está correta, ou seja ele faz com que a mulher não acredite em seu próprio raciocínio lógico ou em sua percepção dos fatos. Já o *bropropriating* que pode ser traduzido como “irmão que se apropria”, decorre de situações em que o homem utiliza a criação de uma mulher como se fosse sua, seria então o roubo das ideias femininas, uma vez que não considera dar créditos a verdadeira autora da ideia (NÓBREGA, ARAÚJO, GAMA, 2019).

Para Barros e Busanello (2019), o *mansplaining*, *maninterrupting*, e *bropropriating* podem ser considerados uma espécie de “machismo discursivo”, pois se trata da agregação de comportamentos discursivos de fundo autoritário em que existem as intenções, geralmente

inconscientes, de ironizar, eliminar ou reprovar a fala do outro, além de posicionamentos discursivos rígidos e inabaláveis, podendo estar vinculados a princípios e exaltações daquele que agride. Dessa forma existe a invalidação e silenciamento das falas das mulheres.

Assim, o *mansplaining*, *maninterrupting*, *gaslighting*, e *bropropriating*, são consideradas violências psíquicas, cada uma em seu grau de afetividade as mulheres. Existem pesquisas que caracterizam essas violências no contexto do trabalho como “machismo invisível”, pois além de constatar que essas situações são frequentes, diagnosticaram também que considerando as pessoas entrevistadas, boa parte dos homens declarou não se lembrarem de situações em que interromperam ou foram interrompidos por outras pessoas, enquanto que as mulheres declararam que sempre percebem esse comportamento de interrupção de sua fala. (REEVES 2015, *apud* NÓBREGA, ARAÚJO, GAMA, 2019)

Diante deste contexto, é possível dizer que essas violências podem acontecer de forma isolada ou de maneira conjunta, conforme diagnosticado através dos relatos que abordaram essas questões. Na presente pesquisa, o formato que mais se sobressaiu em termos de relatos foi o *mansplaining* de maneira isolada:

Desbloqueando novos níveis de mansplaining e respirando fundo pra não enlouquecer por causa de homens que não sabem sobre o meu trabalho e, ainda assim, acham que sabem mais do que eu (Tweet nº07).

Eu tava hoje em pauta no meio da rua e um homem perguntou de qual jornal eu era. Eu respondi "JC", e ele "mas o JC não acabou?". E eu, "senhor, não acabou, trabalho lá", e ele insistindo que tinha acabado > pra mim, que trabalho lá <Foi o auge do mansplaining que já vivi (Tweet nº08).

Acabei de viver meu primeiro momento mansplaining obrigado omi por me ensinar a como fazer o meu trabalho (Tweet nº10).

Posteriormente o *mansplaining* combinado com o *maninterrupting*:

Como reagir quando um colega de trabalho (que você não vai com a fuça) faz mansplaining e maninterrupting fora outros comportamentos escrotos direcionados à mulheres? (Tweet, nº 20).

Ontem foi dia de mansplaining e maninterrupting, no trabalho! Um homem saber a sua formação e ainda assim querer te dar aula é p c* cair da bunda do mundo! (Tweet nº41).

Que dia lindo para se tomar um maninterrupting seguido de um mansplaining de parto no ambiente de trabalho (Tweet, nº54).

acho que vou começar a mapear a quantidade de #mansplaining e #maninterrupting que lido diariamente no trabalho (Tweet nº 51).

Seguido de casos de *maninterrupting* isolado:

Um dos caras do meu trabalho é extremamente *Maninterrupting*. Estávamos tendo uma leve discussão e ele não deixava eu falar, educadamente disse “fulando, estou tentando

falar, você vai deixar?” e acho ninguém nunca mandou ele calar a boca antes porque a reação dele foi “nossa” (Tweet, nº 43).

Hoje eu discuti com outro engenheiro no trabalho, o cara faz *maninterrupting* o tempo todo, não aguentei e joguei meu título na cara dele. O imbecil não era o único “engenheiro civil formado”. Desprezível uma criatura dessas e pior ter que me rebaixar ao nível dele pra ser ouvida (Tweet, nº 50).

Maninterrupting: quando homens interrompem fala das mulheres. Ando passando por isso ultimamente com um colega de trabalho... Ele começa a fazer isso e eu simplesmente paro de falar... Deixo ele conversando sozinho... Não quer escutar só a própria voz? Pois se garanta! Acabei de ler que as carreiras femininas não avançam além de um certo ponto se elas não aprendem a interromper quando um homem corta sua fala. Partiu ser taxada de mandona e desagradável, que é como os homens chamam mulheres que fazem exatamente o que eles fazem (Tweet nº53).

A análise de dados ainda demonstrou que muitas mulheres sofreram *gaslighting* no trabalho representando:

Gaslighting no trabalho: temos (Tweet nº57).

Sexta eu recebi minha cota de *Gaslighting* no trabalho. Queria me convencer que fiz algo que nunca aconteceu na minha linha do tempo (Tweet, nº59).

mais um dia de trabalho sofrendo *gaslighting* (Tweet, nº60).

Foi possível perceber ainda que a combinação entre *maninterrupting*, *gaslighting*, *mansplaining* também foi mencionada e na metade dos casos, houve a combinação conjunta a um acréscimo da violência por meio do *bropropriating*, a qual não apareceu de forma isolada.

Acabei de passar por aquele combo de machismo no espaço de trabalho. Fui cortada (*maninterrupting*), corrigida e desqualificada (*mansplanning*) e acusada de raivosa (*gas lighting*). Tudo porque fiz pontuações a um trabalho insatisfatório (Tweet, nº 52).

po gente, hoje o dia foi arrastado, por pouco o dia não foi um lixo pq no trabalho o mesmo coleguinha certificou de fazer todas as seguintes opções comigo: [x] *maninterrupting* [x] *gaslighting* [x] *mansplaining* [x] *bropropriating* (Tweet, nº09).

Queremos que em uma reunião de trabalho não ocorra *bropropriating*, *mansplaining* ou *maninterrupting*. Queremos não ter que precisar precisamos fazer o dobro ou o triplo de coisas para podermos ser consideradas competentes (Tweet, nº 56).

Assim, a análise de dados demonstrou que o machismo em sua forma discursiva está muito presente no mercado de trabalho, sendo em muitos casos não percebidos pelos homens, uma vez que na grande maioria dos casos são eles que reproduzem esse tipo de violência, sendo em contrapartida um elemento muito conhecido pelas mulheres trabalhadoras. Pode-se dizer ainda que as mulheres que relataram esse tipo de agressão ficam extremamente desconfortáveis e muitas vezes se sentem desvalorizadas e inferiorizadas, nesse sentido muitas também associam esse tipo de violência ao assédio moral vivenciado nas organizações, uma vez que em

muitos casos ocorre a desqualificação, o constrangimento, e o levantamento de dúvidas sobre a integridade da profissional.

4.1.5 SEXISMO

Neste estudo, 9,6% dos tweets coletados para análise mencionaram ter sofrido algum tipo de sexismo no ambiente de trabalho, o qual apareceu vinculado a desvalorização/desrespeito com a mulher seja advindo da visão da mulher como menos competente, pela superioridade masculina conforme evidenciado na seção anterior, ou desvalorização/desrespeito pelo contexto da divisão sexual do trabalho.

Após discorrer sobre a questão do sexismo, conforme exposto nessa seção, verifica-se que ele está muito infiltrado na sociedade brasileira e se encontra atrelado à cultura patriarcal delineada no Brasil, conforme discorrido na seção 2.3

As categorias de sexismo encontradas nos dados analisados seguem abaixo descritas:

4.1.5.1 Desvalorização e desrespeito de mulheres no mercado de trabalho

O sexismo é a porta de entrada da desvalorização do gênero feminino de forma geral, pois propaga a ideia de superioridade biológica do homem em detrimento da mulher, e quanto mais essa ideia se propaga na sociedade, maiores são as desvalorizações e minimização da mulher no contexto social. A cultura patriarcal ainda muito difundida na sociedade Brasileira criou a ideia de que a mulher é o sexo mais vulnerável, intelectualmente inferior, já o homem seria o detentor do conhecimento, fisicamente e psiquicamente resistente. Assim, as mulheres deveriam ser sempre doces e calmas, e os homens precisavam se destacar em tarefas cujo porte físico fosse necessário (SILVA, OLIVEIRA, MOREIRA, 2014). A assimetria de poder, e a discriminação de gênero se faz presente na sociedade em todas as relações, sejam elas privadas ou públicas. Apesar das conquistas feministas, os homens são considerados superiores, constituindo-se no primeiro sexo. A mulher, por sua vez, é o segundo sexo, submissa, discriminada e desvalorizada (VERBICARO, HOMCI, 2021).

As pesquisas referentes à divisão sexual do trabalho, iniciaram com o intuito de expor as desigualdades relacionadas ao gênero, mas foram além quando passaram a refletir sobre as questões associadas ao mercado de trabalho, e ao trabalho propriamente dito (BORGES, 2020). À partir de 1970, por meio das lutas feministas, a teoria da divisão sexual do trabalho ganhou maior amplitude e passou a ser delineada como uma injustiça vivenciada pelas mulheres, nesta época o feminismo denunciou de maneira mais incisiva o trabalho doméstico que era realizado pelas mulheres de forma não remunerada, sendo considerado invisível para a sociedade e feito

sob a ótica do cuidado, obrigatoriedade materna e amorosa sendo destinado ao bem estar de todos, mas atrelado a uma responsabilidade exclusivamente feminina e devido a essas características não sendo nem mesmo considerado trabalho. Assim, o movimento veio enfatizar a exaustão das mulheres em serem as únicas responsáveis por tais atividades, além da insatisfação pelo trabalho de cunho doméstico não ser reconhecido nem mesmo como um trabalho, como se tais atividades fossem invisíveis (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Deste modo, as autoras argumentam que chegou-se a um consenso teórico de que a divisão sexual do trabalho é delineada historicamente e socialmente, sendo conceituada como um modo de separação do trabalho que utiliza como base as relações entre sexos, sendo essa divisão trivial para a manutenção da relação entre homens e mulheres no contexto social. Assim, atribuiu aos homens o papel principal de realização de atividades produtivas, sendo estas mais valorizadas perante a sociedade, e a mulher destinou a responsabilidade de executar atividades relacionadas ao contexto reprodutivo. Alguns estudiosos vão além desse consenso, aplicando a ele “o princípio da separação”, que define atividades como sendo de propriedade do homem e outras como exclusivas de mulheres, e o “princípio hierárquico” que propõe uma valoração maior a um “trabalho de homem” em detrimento a um “trabalho de mulher”, tais princípios buscam a validação da “ideologia naturalista”, sexista, a qual “rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuados que remetem ao destino natural da espécie” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p.599).

Diante desse contexto, muitas pesquisas relacionadas à divisão sexual do trabalho apontaram o patriarcado como o ideal enraizado na sociedade - conforme será discorrido na próxima seção - que realizou a distribuição de papéis de homens e mulheres, e assim delineou para a mulher atribuições diretamente ligadas ao cuidado e ao espaço privado. Porém, as atitudes de limitação da mulher a esse papel a desvaloriza e desrespeita no contexto social além de perpetuar atitudes de cunho sexista na comunidade, uma vez que limita seu processo cognitivo de aprendizagem a questão sexual, mesmo ela sendo tão capaz quanto o homem de aprender e realizar atividades de cunho intelectual com a mesma perfeição técnica que um homem.

Neste estudo, todos os tweets classificados como sexismo, se apresentaram vinculados à desvalorização e desrespeito da mulher no mercado de trabalho, justamente por apresentarem traços de preconceito baseado na arcaica ideia de divisão sexual do trabalho que por si só minimiza a competência feminina, e estabelece “lugares de mulheres e de homens” no mercado de trabalho.

Sabem porque o trabalho docente é tão invisibilizado e desvalorizado, né? É por que

também quem ocupa esse lugar no Brasil é em maioria mulheres e assim se configurou, a exemplo também do trabalho doméstico. Para falar de Educação é necessário falar de Sexismo! (Tweet, nº 72).

É ouvir um "Você já mexeu com Linux??" do TI da empresa, só por ser mulher, mesmo sendo programadora há quase 8 anos... #DiaDaMulher #MêsDaMulher #SouTrabalhadora. (Tweet, nº 81).

É ouvir no dia da sua demissão em um feedback individual que lugar de mulher é na cozinha. #IWD2018 #DiaDaMulher #MêsDaMulher #SouTrabalhadora (tweet, nº 82)

É acharem que tu vais trabalhar apenas por amor, porque reivindicar um direito que seja é coisa de gente ambiciosa, e mulher não tem que ser assim, tem que ser dócil, obediente, decorativa, e não pode ter iniciativa, isso é coisa de homem, que disparte querer bater de frente né (Tweet, nº 86).

Foi possível perceber pela análise dos dados que de maneira geral, conforme exemplos expostos acima, a mulher é desvalorizada simplesmente por ser mulher. Em cargos em que há predominância de mulheres no mercado de trabalho são constantemente desvalorizados e o mercado de trabalho espera que a mulher continue em posição de inferioridade se comparadas aos homens. Além disso, quando as mulheres procuram realizar atividades em que existe o predomínio de homens no mercado, são tratadas com desvalorização e desrespeito. Assim, a pesquisa mostrou que a desvalorização e desrespeito da mulher com viés sexista está muito presente na sociedade brasileira, estando enraizado na cultura brasileira, de tal forma que chega a se misturar com as demais violências já descritas neste estudo. Através dos subitens abaixo serão realizadas algumas análises destas correlações.

4.1.5.1.1 Desvalorização/Desrespeito *versus* inferiorização da competência feminina.

Na presente análise foi possível verificar que por mais que as mulheres se dediquem a uma determinada profissão em que ainda exista o predomínio de homens em seu exercício, a visão de que o homem possui maior conhecimento e competência para desempenhar essa atividade que a mulher, e que existem trabalhos de homens e de mulheres, ainda parece estar muito presente na sociedade. Tal pensamento parte do pressuposto de que a mulher não pode deter conhecimento de uma área em que geralmente trabalham homens, como se a mulher não tivesse as mesmas capacidades intelectuais que um homem, ou como se o fato de ser mulher limitasse a aprendizagem e exercício de profissões dominadas pelo gênero masculino.

é passar em TODAS as etapas de um processo seletivo com notas muito melhores que todos os caras e ouvir 'é, você foi melhor em todas as tarefas mas a gente sabe que mulher não vai conseguir fazer esse trabalho (Tweet, nº 95).

É não ser contratada ou ser hostilizada por usar cabelo curto e não ir na entrevista usando saia. Piora ainda mais pra mim que sou da área de TI, pq é claro, não é minha capacidade de programação que conta e sim minhas genitais, afinal homem não quer

ter que ‘aguentar TPM’(Tweet, nº 96).

Nossa, fiquei meio chateada esses dias quando descobri que várias pessoas escrevem pro meu co-autor ao invés de mim perguntando sobre o nosso trabalho - sendo que eu sou a primeira autora. No começo achei que era ao acaso, mas agora acho mesmo que seja sexismo (Tweet, nº 77).

Se há profissão em que o sexismo continua bem visível é na aviação, mantendo as mulheres na cabine e os homens no cockpit; dando às mulheres livros de maquiagem e cabelo, avaliando o seu aspecto como ponto fulcral do seu trabalho (Tweet, nº 71).

Assim, as mulheres continuam sendo desvalorizadas, sendo minimizadas intelectualmente e os homens supervalorizados de tal modo que, na maioria dos casos, o sexismo se mistura com a inferiorização da mulher por meio do machismo, pois existe o preconceito inconsciente da mulher assumir a mesma responsabilidade social que o homem em meio ao ambiente laboral. Tal preconceito pôde ser visto também no decorrer da pesquisa no formato *maninterrupting*, *gaslighting*, *mansplaining*.

Ser mulher é ter que ouvir do cliente "ah, tu também entende do assunto" sendo que estou há quase 5 anos no ramo, mas por ser mulher, acham que fico só enfeitando reuniões #DiaDaMulher #MêsDaMulher #SouTrabalhadora (Tweet, nº 85).

Dessa forma, o sexismo histórico cultural disseminado pela cultura patriarcal se torna o plano de fundo para a propagação machista, sendo então o machismo um instrumento de disseminação do sexismo, conforme foi exposto na aprofundado na seção 2.3.

4.1.5.1.2 Desvalorização/Desrespeito *Versus* Assédio

A pesquisa permitiu visualizar que a desvalorização e desrespeito da mulher ocorreu também conjuntamente a categoria assédio, em dois formatos distintos, sendo por meio do desrespeito quanto a uma decisão de cunho pessoal, e por meio da desvalorização e desrespeito vinculado a minimização da competência feminina utilizando como base sexualização do corpo da mulher.

No que tange à desvalorização e desrespeito da mulher relacionada ao assédio, foram contabilizados 4,53% de relatos do total de tweets da categoria geral assédio. Tais relatos estavam em grande maioria vinculados ao assédio moral, há um desrespeito com a decisão da mulher sobre sua vida pessoal. Essa categoria abrange a desvalorização e desrespeito com base sexista porque, implicitamente, nas opressões existe a ideia patriarcal de que a mulher não teria o direito de decidir sua vida por si mesma, conforme ocorria no período colonial. Assim seria então responsabilidade do opressor decidir-se por ela. Ou seja, é como se o pensamento de

superioridade masculina propagado pelo sexismo, e a rejeição da ideia de ambos os gêneros possuírem poder de escolha sobre suas próprias vidas, ou seja, o machismo, ainda controlasse a sociedade brasileira. Vale ressaltar que as situações abaixo relatadas foram vivenciadas no contexto de trabalho.

‘Se eu fosse mais novo casava contigo ’(Tweet, nº 37).

Tava estagiando em Brasília. Depois de uma sessão no Congresso, tava conversando com duas colegas - uma do RJ. Um figurão ouviu o sotaque dela e começou "qr fzer exclusiva comigo?", "bora jantar?" e, por último, ele tirou o celular e mostrou um nude dele pra ela (Tweet, nº 171)

Trabalhava numa concessionária e 1 dos maiores clientes sempre me chamava pra tomar vinho e eu dava 1 resposta negativa +educada pq ele era tratado como rei. Um dia ele chegou bebado na minha sala e jogou 3 cartões black na mesa e disse q namorada dele tinha acesso aos cartões (Tweet, nº 174).

Na festa de fim de ano o mesmo cara q tinha idade p ser meu avô talvez, ficou querendo empurrar bebida mesmo eu dizendo q não queria mais. No dia seguinte eu e a outra estagiária estávamos mal faladas no setor Inteiro (Tweet, nº192)

Eu já ouvi... é lésbica porque nunca teve um homem de verdade! (Tweet, nº 204)

Já no que tange a desvalorização e desrespeito vinculado a minimização da competência feminina utilizando como base a sexualização do corpo da mulher, se trata da definição da competência feminina baseada em atributos físicos e não da capacidade intelectual da mulher de desenvolver determinada atividade, causando dessa forma a desvalorização e a minimização da capacidade da mulher ao mesmo tempo. Logo, aqui se assume o pensamento de que o homem é naturalmente superior à mulher em termos intelectuais, sendo então o corpo feminino a medida de importância em estar ou não naquele ambiente organizacional, cuja principal função seria “limpar os olhos” dos homens.

Conforme apontado na seção assédio, foi realizada a subclassificação do assédio categorizado como sexualização do corpo em implícito e explícito, assim a interseção entre as categorias discutidas nessa seção também foi classificada desta forma.

Nesse sentido, alguns dos relatos implícitos foram:

Ainda bem que tem essas meninas bonitas aqui (profissionais da empresa) para tornar a reunião mais agradável (entenda-se "vocês só estão aqui para nós as olharmos") (Tweet, nº 214).

Vcs mulheres deixam o ambiente mais bonito. (Sou de TI). Sem falar que fazer o café é sempre tarefa da mulher da sala (Tweet, nº 172).

"vc não pode mostrar tanta competência pq vc já é bonita" tentando me convencer de não exigir créditos nos trabalhos q eu fazia (Tweet, nº 190).

“Que bom que colocaram uma mulher aqui para EMBELEZAR O AMBIENTE”. (em

um cargo de chefia, após passar por processo seletivo acirrado de análise de competências e bater 100% das metas durante 02 anos consecutivos) (Tweet, nº 169).

Tava cobrindo sessão de CPI, um deputado saiu do salão e encontrou comigo e mais um colega no hall. Aceitou dar entrevista, então meu colega foi chamar os cinegrafistas e demais repórteres. Expliquei ao deputado, que chegou perto e disse: “ah não, melhor ficar só nós dois aqui” (Tweet, nº 149).

Já os explícitos mencionaram as seguintes situações:

eu já ouvi de ex chefe, quando indiquei uma colega para estagiária que era loira, olhos claros e corpo padrão, que eu tinha sido contratada por ser "assim né, meio feinha", se ele contratasse a colega a mulher dele ia "ficar nervosa" (Tweet, nº 16).

Vc vai na reunião, mas só pra enfeitar a mesa (Tweet, nº 206).

Deu pra quem pra conseguir esse job? Kakakaka (Tweet, nº 170)

Meu último emprego foi em uma loja onde o dono só contratava mulher se fosse comprometida pq era mais fácil do gerente respeitar e não passar dos limites. Ou seja, todos sabiam e acobertavam descaradamente (Tweet, nº 162).

Trabalhava em um hospital. Meu ex-chefe (de um setor só de mulheres) entrou na sala falando com a enfermeira chefe "nossa X suas candidatas estão de parabéns, por mim contratava todas, principalmente a avantajada de vestido vermelho". Um setor só de mulheres. Só de mulheres (Tweet, nº 167).

É ter que ouvir de chefe, quando é jovem, que vc foi contratada pq é gostosa. E quando envelhece ser boicotada pq não é mais jovem e gostosa. Isso tudo enquanto trabalha tanto e com a mesma qualidade dos colegas homens, claro (Tweet, nº233).

4.1.5.1.3 Desvalorização/Desrespeito *Versus* Preconceito com a maternidade.

A análise de dados demonstrou que o preconceito com a maternidade como forma de desvalorização desrespeito com a mulher ocorreu em diversos casos classificados na categoria geral da maternidade, e apontou que esse desrespeito ocorre principalmente vinculado a da decisão de ser ou não mãe, conforme destacado na seção preconceito na contratação, muitas mulheres são questionadas indevidamente sobre suas vidas pessoais durante a entrevista de emprego, porém em muitos casos os recrutadores não se dão por satisfeitos com a resposta da entrevistada e começam a desrespeitá-las invalidando sua competência profissional baseado na possibilidade de um dia, vir a ser ou não mãe. Esse comportamento está muito ligado a falácia do determinismo biológico, o qual defende a premissa de que, no que tange as mulheres a maternidade é um caminho natural de todas, ou seja, obrigatoriamente irá ocorrer em algum momento da vida, além disso ainda existe o pressuposto de que se a mulher for mãe, seus filhos limitarão sua vida profissional, uma vez que existe o pensamento de que ela é a única responsável pelos filhos.

É ter meia hora da sua entrevista de emprego dedicada ao entrevistador que vc nunca viu na vida argumentando como vc vai fazer quando quiser tiver filhos. Depois de ter dito a ele que você não vai ter filhos (Tweet, nº 39).

É passar por entrevistas com as perguntas:

- Você tem filhos?
- Quando pretende ter filhos?
- Quantos filhos pretende ter?

E por mais que você negue querer ter filhos as perguntas continuam.

É ser interrogada na entrevista se você está grávida e mesmo você dizendo que não as perguntas continuam "pq a sua barriga, as suas roupas provam que vc está grávida".

Mas vc não pode virar a mão na cara da pessoa.

Pior q é verdade. Fui questionada assim q cheguei pra entrevista e depois recebi uma ligação em que me falaram "mas todo mundo aqui disse que vc tá grávida sim, sua roupa, seu comportamento, todo mundo aqui viu e disse o mesmo".

Fiquei tão chocada que não consegui nem responder (Tweet, nº44).

É depois de ser contratada/promovida ouvir: "vc não vai engravidar agora né? Espera uns três anos" (Tweet, nº 46).

Conforme exposto o sexismo por meio da desvalorização e desrespeito permeia muitos pontos da violência organizacional, isso porque está fortemente difundido em meio a cultura patriarcal brasileira conforme foi exposto na seção 2.3.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do conteúdo exposto, foi constatado que as mulheres continuam sofrendo inúmeras formas de violência em seus ambientes de trabalho. A análise de dados permitiu visualizar quais são as principais violências organizacionais enfrentadas pelas mulheres em seus ambientes laborais, além de em quais formatos frequentemente se manifestam.

No caso do assédio, o qual foi o tipo de violência mais mencionado entre as mulheres, sua manifestação ocorreu por meio do abuso de poder, tanto por parte de superiores, colegas de trabalho, como advindo de clientes. Se apresentou também como a sexualização do corpo feminino, tanto de maneira implícita como explícita considerando comportamentos verbais, visuais e físicos, como formas de agressão. Além disso, foi relatado o abuso de poder como forma de sexualização do corpo feminino.

Outra forma de violência organizacional encontrada neste estudo, foi o preconceito com a maternidade, que geralmente aparece por meio do cultivo do medo da trabalhadora em ser demitida após o retorno da licença maternidade, ou pelo preconceito na contratação de mulheres, simplesmente por serem mulheres e um dia poderem vir a ter filhos, ou por já terem constituído família.

A diferença salarial entre homens e mulheres também apareceu como uma violência vivenciada por mulheres no mercado de trabalho, e neste caso é importante mencionar que a

CLT é burlada por algumas empresas, assim a lei não é cumprida e as mulheres continuam sendo alvo dessa disparidade salarial em mesmos cargos e funções que homens. É válido ressaltar que muitas vezes a mulher não denuncia esse tipo de violência mesmo estando apoiada na lei, por medo de possíveis represálias da própria empresa ou por medo de ficar queimada no mercado de trabalho e por isso não conseguir ser empregada novamente.

Foi possível visualizar também que as mulheres continuam trabalhando mais que os homens, em decorrência de sua dupla jornada de trabalho, ou seja, ainda existe o acúmulo de atividades da jornada de trabalho externo, somado ao cuidado com a família e o lar causando sobrecarga e frequentemente levando-as a serem menos promovidas que homens. Isso decorre de que as atividades de cuidado e domésticas ainda são visualizadas como responsabilidade das mulheres, no entanto sabe-se que os papéis domésticos na atualidade vêm sendo redistribuídos entre homens e mulheres no contexto familiar, mas ainda existe a concepção de que o homem “ajuda” nas tarefas domésticas, isso traz a responsabilização dessas atividades para o feminino.

O machismo e o sexismo também foram apontados como violências vivenciadas por mulheres no mercado de trabalho e geralmente se apresentam como, a consideração de que a mulher é menos competente, por meio do *Mansplaining*, *Maninterrupting*, *Gaslighting*, *Bropropriating*, e da desvalorização e desrespeito das mulheres no contexto laboral.

No entanto cabe ressaltar também que, conforme mencionado durante o presente estudo, apesar de a cultura patriarcal não ser mais explícita como inicialmente na colonização, ainda assume comportamentos sutis dentro da sociedade brasileira atual, objetivando reafirmar a superioridade masculina e a inferiorização feminina.

Dessa forma é possível dizer que a cultura patriarcal, baseada no sexismo e no machismo, possui alguns resquícios de valores patriarcais que estão por trás as violências organizacionais vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho, assim está presente: no assédio – baseando-se na ideia pré concebida de objetificação e subordinação feminina. Na diferença salarial – partindo do pressuposto de que a mulher não possui a mesma capacidade intelectual que um homem e/ou que o homem deve ganhar mais por ser o provedor da família enquanto a mulher somente complementa a renda. No preconceito com relação à maternidade – trazendo a ideia de que é da natureza da mulher ser mãe e cuidadora, que ela não tem escolha, pelo determinismo biológico. No abuso de poder – que considera a mulher como subordinada ao homem e assim deve realizar suas vontades. E na jornada dupla de trabalho que pode ser considerada um grande resquício da ideia da cultura patriarcal de que a responsabilidade doméstica é exclusivamente feminina.

Assim, o presente trabalho demonstrou algumas das violências organizacionais

vivenciadas por mulheres e seus vínculos com a cultura patriarcal brasileira. No entanto é importante ressaltar que é de extrema relevância que outros estudos busquem desvendar este tema, pois aqui foram apontadas algumas violências e premissas, mas de certo existem muitas outras situações de violência vivenciadas por mulheres no trabalho que não foram mapeadas e precisam ser expostas, para que no futuro exista a possibilidade de alcançar a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Pois,

Enquanto perdurar o sistema patriarcado-capitalismo, homens e mulheres jamais serão socialmente iguais. Disto resulta que a incorporação da força de trabalho feminina apresentará sempre características específicas, nos quais poderá ser reconhecida toda sorte de discriminações (SAFFIOTI, 1985, p. 138).

REFERÊNCIAS

- ALVES, M. Abordagens da coleta de dados nas mídias sociais. In: SILVA, T; STABILE, M. (orgs.). **Monitoramento e Pesquisas em Mídias Sociais: metodologias, aplicações e inovações**. São Paulo: Uva Limão, 2016 p. 67-84. Disponível em: <<https://www.ibpad.com.br/wp-content/uploads/2016/12/Monitoramento-epesquisa-em-midias-sociais.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2022.
- ANDRADE, C. B. & ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. 43(11), 1-13 (2017). DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMJs/?format=html&lang=pt>> Acesso em: 07 maio 2022.
- ARAÚJO, L. B. N. Das origens do patriarcado ao surgimento do movimento feminista: a conscientização da mulher e a quebra de estereótipos machistas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 3, p. 1863–1881, 2022. . DOI: 10.51891/rease.v8i3.4779. Disponível em: <<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/4779>>. Acesso em: 24 maio 2022.
- ARELLANO, E. B.; CESAR, A. M. R. V. C. **Gestão de Pessoas nas Empresas Contemporâneas Brasileiras**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2017. 382 p. v. 1. ISBN 978-85-352-8776-9. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788595152458>>. Acesso em: 9 maio 2022.
- BARRETO, M. M. S. **Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. Tese (doutorado em psicologia social). Pontifícia universidade católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/17370>>. Acesso em: 02 maio 2022.
- BARROS, A. T.; BUSANELLO, E. Machismo discursivo: modos de interdição da voz das mulheres no parlamento brasileiro. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 27, n. 2, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n253771>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/xYh6dxnNQ6LV9M9DC976tDg/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 21 maio 2022.
- BELO, R. P. *et al.* Correlatos valorativos do sexismo ambivalente. **Psicologia: reflexão e crítica**, Porto Alegre, v. 18, n. 1, p. 7-15, jan.-abr. 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722005000100003>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/prc/a/jdJZQFfFvKGG6PkzWwrkGnf/abstract/?lang=pt>> Acesso em: 23 maio 2022.
- BICALHO, R. D. A.; PAULA, A. P. P. Violência Simbólica: uma leitura a partir da teoria crítica Frankfurtiana. In: II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR137.pdf>> . Acesso em: 03 jun. 2022.
- BORGES, M. J.R. Covid O vírus e o invisível: a desigualdade de gênero e o trabalho de cuidado **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 265-310, jul. 2020. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56022>> Acesso em: 23 maio 2022.

BORSA, J. C.; FEIL, C. F. O papel da mulher no contexto familiar: uma breve reflexão. 2008. **O portal dos psicólogos**. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=O+PAPEL+DA+MULHER+NO+CONTEXTO+FAMILIAR%3A++UMA+BREVE+REFLEX%C3%83O&btnG=>> Acesso em: 17 maio 2022.

BOTTINI L. M.; BATISTA, R. L. **O trabalho da mulher durante a revolução industrial inglesa (1780 a 1850)**. Os desafios da escola pública paranaense na perspectiva do professor PDE. v.1, 2013. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2013/2013_fafipa_hist_artigo_lucia_mamus_bottini.pdf> Acesso em: 26 maio 2022.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. 1998. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-normaatualizada-pl.pdf>>. Acesso em: 08 maio 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. (1988). Disponível em: <https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/art_5_.asp> . Acesso em: 15 de maio 2022.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação das leis do trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943. Disponível em <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/19276>> Acesso em: 10 maio 2022.

BRASIL. **Lei n. 1.723, de 8 novembro de 1952**. Modifica o art. 461, do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, que “dispõe Consolidação das leis do Trabalho”. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, 8 nov. 1952. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-1723-8-novembro-1952-366608-publicacaooriginal-1-pl.html>> . Acesso em: 13 maio 2022.

BRAUN, V.; CLARKE, V. (2006) **Using thematic analysis in psychology**. Qualitative Research in Psychology, 3 (2). pp. 77-101. ISSN 1478-0887. DOI: <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa> Available from: <<http://eprints.uwe.ac.uk/11735>> Acesso em: 01 abr. 2022.

BRITO J. C; D'ACRI V. Referencial de análise para o estudo da relação trabalho, mulher e saúde. **Cad Saúde Pública**. 1991; v7 n2 p.201-214. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csp/a/gRW6bkSXNnjqJGccCmmyQgD/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em: 06 jun. 2022.

BRUNS, A.; BURGESS, J; HIGHFIELD, T. A **'big data' approach to mapping the Australian twittersphere**. In Bode, K & Arthur, P (Eds.) *Advancing digital humanities: Research, methods, theories*. Palgrave Macmillan, United Kingdom, 2014 p. 113-129.

BRUSCHINI, M. C. A. **Mulher, casa e família**: cotidiano nas camadas médias paulistanas. São Paulo: Vértice; Fundação Carlos Chagas, 1990.

BRUSCHINI, C. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro.

Revista Estudos Feministas, Rio de Janeiro, v.2, n.1, 1º semestre/1994, p.17-32. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/43904483> Acesso em: 08 jun. 2022.

BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, A. M. Revendo estereótipos: O papel dos homens no trabalho doméstico. **Revista Estudos Feministas**, v. 20 n°1, p.259-287 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2012000100014>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/556ZJx8GpxyxGKbxQJ46jwh/?lang=pt.> Acesso em: 15 maio 2022.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological Paradigms and Organisational Analysis**. Elements of the Sociology of Corporate Life. Vermont: Ashgate, 1979.

CASELLA, A.R. **Maternidade e natureza: dominadores comuns?** Trabalho de conclusão de curso (especialização - Ecologia) - Orientador: Professora Doutora Silvia Marina Anaruma Universidade Estadual Paulista, Instituto de Biociências de Rio Claro. Rio Claro, 2015. Disponível em <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/139027>. Acesso em: 24 maio 2022.

CASTRO, A. B. C.; SANTOS, J. S. D.; SANTOS, J. S. D. (2018). Gênero, patriarcado, divisão sexual do trabalho e a força de trabalho feminina na sociabilidade capitalista. **Anais do VI Seminários CETROS sobre Crise e mundo do trabalho no Brasil**, 22-24. Disponível em http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51197-29062018-084053.pdf . Acesso em: 06 jun. 2022.

CHAUÍ, M. Ética e violência. **Teoria e Debate**, São Paulo, v. 11, n. 39, 1998. Disponível em <https://teoriaedebate.org.br/1998/10/01/etica-e-violencia/> . Acesso em 06 de jun . 2022

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (BRASIL). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília** : Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), 2021. Disponível em Disponível em: <http://www.cnj.jus.br> e www.enfam.jus.br. Acesso em: 05 de jun. 2022.

CORTEZ, P. A.; SOUZA, M. V. R., SALVADOR, A. P.; OLIVEIRA, L. F. A. Sexismo, misoginia e LGBTQfobia: Desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v 29 n. 4 2019, e290414. doi:10. 1590/S0103-73312019290414. Disponível em <https://www.scielo.org/article/physis/2019.v29n4/e290414/pt/#> Acesso em: 22 maio 2022.

COSTA, J. F. **Violência e psicanálise**. Rio de Janeiro, Edições Graal, 2ª edição, 1986.

CUNHA, Karolina Dias da. As mulheres brasileiras no século XIX. **Anais do Encontro Nacional do GT-Gênero/ANPUH**. Vitória, Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), 2014. Disponível em https://legpv.ufes.br/sites/legpv.ufes.br/files/field/anexo/karolina_dias_da_cunha.pdf . Acesso em: 25 maio 2022.

DELGADO, G. N. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 2, p. 268-294, abr./jun. 2013. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/39829> Acesso em 18 maio 2022.
Dias I. Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. *Sociol Probl e*

Práticas. 2008;(57):11-23. Disponível em <<http://hdl.handle.net/10071/1201>>. Acesso em: 14 maio 2022.

DRUMONT, M. P. Elementos para uma análise do machismo. **Perspectivas**, São Paulo, 1980.p. 81-85. Disponível em <<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/108171/ISSN1984-0241-1980-3-81-85.pdf?sequence=1>> Acesso em: 20 maio 2022.

FERREIRA, M. C. Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto , v. 12, n. 2, p. 119-126, 2004 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 23 maio 2022.

FERREIRA, T. M.C. O Assédio Moral na Relação de Emprego. **Revista de Ciências Jurídicas.**, v.21, n.1, p. 64-69, 2020. DOI:<https://doi.org/10.17921/2448-2129.2020v21n1p64-69>. Disponível em: <<https://revista.pgsskroton.com/index.php/juridicas/article/view/7862>> Acesso em: 15 maio 2022.

FIORIN P. C., OLIVEIRA C.T., DIAS A.C.G. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. Associação Brasileira de Orientação Profissional, São Paulo **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, vol. 15, núm. 1, junho, 2014, pp. 25-35 . Disponível em <<https://www.redalyc.org/pdf/2030/203035764005.pdf>> Acesso em: 16 maio 2022.

FOLLADOR, K. J. A mulher na visão do patriarcado brasileiro: uma herança ocidental. **Revista Fato & Versões**, v. 1, n 2 p. 3-16, 2009. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/19787987-Amulher-na-visao-do-patriarcado-brasileiro-uma-heranca-ocidental.html>>. Acesso em: 24 maio 2021.

FORMIGA, N. S. Valores humanos e sexismo ambivalente. **Revista do Departamento de Psicologia- UFF**, Niterói, v. 19, n. 2, p. 381-396, dez. 2007. Disponível em <<https://www.scielo.br/pdf/rdpsi/v19n2/09.pdf>> Acesso em: 23 maio 2022.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. 6. ed., Rio de Janeiro: Graal,1986.

FRANÇA, A. L.; SCHIMANSKI, E. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar (Women, work and family: analysing feminine work and its consequences to family affairs) **Emancipação**, v. 9, n. 1, 2009. DOI: <http://dx.doi.org/10.5212/Emancipacao.v.9i1.065078>. Disponível em: <<https://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/687>>. Acesso em: 13 maio 2022.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **ERA, Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 03 maio 2022

GONÇALVES, G.; CABRAL, R.; SALHANI, J. Violência organizacional: reflexões a partir da perspectiva dos estudos para a paz. **Organicom**, [S. l.], v. 15, n. 28, p. 247-264, 2018.

DOI: 10.11606/issn.2238-2593.organicom.2018.150586. Disponível em:
<<https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/150586>>. Acesso em: 20 maio 2022.

HEIN, I. **A análise do discurso dos posts dos candidatos à presidência da república de 2014, aécio neves e dilma rousseff, no microblog twitter, sobre o tema corrupção.**

Orientador: Prof. Dr. Rogério Gimenes Giugliano. 2015. 50 p. Tese (Curso de Pós-graduação Lato Sensu em Gestão da Comunicação nas Organizações) - Centro Universitário de Brasília Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD, Brasília, 2015. Disponível em <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/7963>>. Acesso em: 10 maio 2022.

HELOANI, J. R. M. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, vol. 3, n. 1, jan-jun, 2004. Disponível em:<<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volu me=3&Numero=1&Ano=2004>> Acesso em: 12 maio 2022.

HIGA, F. C. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?, **Revista Direito GV**, v.12 n2, 484-515, 2016. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/j/rdgv/a/8GDj4ypKNzxVVpqJKLrzFjP/abstract/?lang=pt>> . Acesso em: 08 maio. 2021.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. NOVAS CONFIGURAÇÕES DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/abstract/?lang=pt>> . Acesso em: 02. jun. 2022.

HIRIGOYEN, M. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO/LOCOMOTIVA. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**, 2020. Disponível em:
<<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio--contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020>>. Acesso em: 6 jun. 2022.

IPEA; ONU Mulheres; SPM; SEPIR. **Retrato das desigualdades de Gênero e Raça**. Brasília 4ª Edição, 2011. Disponível em <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=12893>. Acesso em: 13 mai. 2022.

KARNAL, Leandro. **Preconceitos #2: Misoginia**| Leandro Karnal. Youtube 30 set. 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=4VEAQbTk8HQ&t=786s>> Acesso em: 08 maio 2022.

LINO T. A. L. R. Assédio na Relação Clínica. **O Portal dos Psicólogos**. 2004 Disponível em <<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0011.PDF>> . Acesso em: 16 maio 2022.

LOUREIRO, C. P. **“Corpo, beleza e auto-objetificação feminina”**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória,

Espírito Santo, Brasil (2014). Disponível em:
<<http://repositorio.ufes.br/bitstream/10/5577/1/Loureiro%20%20Corpo,%20beleza%20e%20a%20objetiva%C3%A7%C3%A3o%20feminina.pdf>> Acesso em: 17 maio 2022.

MACHISMO, In: **DICIO, Dicionário Online de Português**. Porto: 7Graus, 2022. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/machismo/> Acesso em: 20 maio 2022.

MARQUES, L. A.; SANCHES, S. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: tendências recentes. In: *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Organização Internacional do Trabalho*. Brasília: OIT, 2010. P. 49-80. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229333.pdf> Acesso em: 18 maio 2022.

MEDEIROS, F. S. B.; CAMPOS, S. A.P. As Relações de Gênero, os Estereótipos e a Violência Simbólica no Mercado de Trabalho. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 10, n. 1, p. 127-144, out. 2020. ISSN 2237-7956.

DOI:<https://doi.org/10.18256/2237-7956.2020.v10i1.3496>. Disponível em:
<<https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/3496>>. Acesso em: 02 jun. 2022.

MENDONÇA, J. M. B. SIQUEIRA, M. V. S., SANTOS M. A. F., MEDEIROS C. R. O. Violências no Ambiente de Trabalho: Ponderações Teóricas. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, 14 nov. 2018. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30176960>. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/kNjFccMkmTzSqSFR88f4hBM/?lang=pt&format=html>>. Acesso em: 04 jun. 2022.

MINAYO, M. C. A violência social sob a perspectiva da Saúde Pública. **Cadernos de Saúde Pública. Rio de Janeiro**. v.10 p.07-18, 1994. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1994000500002>. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/csp/a/dgQ85GcNMfTCPByHzZTK6CM/?lang=pt>> Acesso em: 02 jun. 2022.

MONCORVO, M. C. R. Família brasileira: do patriarcalismo colonial ao crescente poder feminino na contemporaneidade. In: **Criando os filhos sozinha: a perspectiva feminina da família monoparental**. 2008. p. 13-24. 102 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 2008. Acesso em: 25 maio 2022.

MORAES, R A. **As demandas judiciais dos trabalhadores satamarienses na busca pela efetividade da CLT entre os anos de 1946 a 1948**. Orientador: Glaucia Vieira Ramos Konrad. 2017. 151 p. Dissertação de Mestrado (Programa de Pós-Graduação em História) - Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Santa Maria - RS, 2017. Disponível em: <<http://repositorio.ufsm.br/handle/1/14227>>. Acesso em: 12 maio 2022.

NARVAZ, M. G.; KOLLER, S. H. Famílias e patriarcado: Da prescrição normativa à subversão criativa. **Psicologia & Sociedade**, v 18, n 1, p. 49-55 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/VwnvSnb886frZVkpBDpL4Xn/?lang=pt&format=html>> Acesso em: 23 maio 2022.

NÓBREGA, M. B; ARAÚJO, R. L.; GAMA, L. G. P. Práticas contemporâneas de desigualdade de gênero e Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público. **Revista de**

Administração Educacional, Recife, v. 10, n.1 p.129-146, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/ADED/article/view/242656>>. Acesso em: 21 maio 2022.

ODÁLIA, N. **O que é violência**. Coleção primeiros passos. São Paulo: Brasiliense, 6ª edição 1991.

OLIVEIRA, A.C.M. A Evolução da Mulher no Brasil do Período da Colônia a República. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress, **Anais Eletrônicos**, Florianópolis, 2017, ISSN 2179-510X. Disponível em <http://www.en.www2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1494945352_ARQUIVO_ArtigoCompleto-13MundodasMulhereseFazendoCidadania11.pdf> . Acesso em: 25 maio 2022.

OLIVEIRA, A. P. B. G.; BERTOTTI, D. O princípio da isonomia e a diferença salarial entre gêneros. **Augusto Guzzo Revista Acadêmica**, São Paulo, n. 11, p. 147-165, 2013. ISSN 2316-3852. Disponível em: <http://fics.edu.br/index.php/augusto_guzzo/article/view/159> . Acesso em: 25 maio 2022.

OLIVEIRA, E. P. Paradigma Interpretativista nos Estudos Organizacionais. **Anais do IV Seminário dos Cursos de Ciências Sociais Aplicadas do Campus de Campo Mourão da Universidade Estadual do Paraná**, Campo Mourão - PR, 30 out. 2018. Disponível em: <http://anais.unespar.edu.br/iv_secisa/data/uploads/administracao/oliveira_paradigma-interpretativista-nos-estudos-organizacionais_iv-secisa-2018.pdf> Acesso em: 10 maio 2022

OLIVEIRA, P A. Retrato das desigualdades de gênero nas relações de trabalho. **Unoesc & Ciência - ACET**, Joaçaba v. 7, n. 1, p. 129–138, 2016. Disponível em: <<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/acet/article/view/7594>>. Acesso em: 18 maio 2022.

OLIVEIRA R.P, NUNES M.O. Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. **Saúde Soc**. São Paulo, v.17, n.4, p.22-34, 2008. DOI: 10.1590/S0104-12902008000400004. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/KyjfVWY9xBHnjN9QYRXvFCC/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 05 de jun. 2022.

REDINZ, M. A. **Trabalhadora Doméstica: Patriarcalismo, interseccionalidades de gênero e raça e situação no mercado de trabalho no Brasil**. Orientador: Profª. Márcia Nina Bernardes. 2014. Dissertação de Mestrado (Departamento de Direito – PUC-Rio) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014. p. 125. DOI <https://doi.org/10.17771/PUCRio.acad.29262>. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.pucRio.br/projetosEspeciais/ETDs/consultas/conteudo.php?strSecao=resultado&nrSeq=29262@1>> . Acesso em: 6 jun. 2022.

RODRIGUES,S. A. F. **Trabalhando no limite: violência organizacional e assédio moral na categoria bancária**. Orientador: Prof. Dra. Ana Lúcia Suárez Maciel. 2009. 111 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Serviço Social) - Faculdade de Serviço Social, PUCRS., Porto Alegre, 2009.

ROMFELD, V. S.; As raízes do patriarcado: contribuições teóricas sobre a violência contra as mulheres no Brasil. **Captura Críptica: Revista Discente do PPGD/UFSC**, v. 2, n. 4, p. 215-229, 2015. Disponível em: <<https://ojs.sites.ufsc.br/index.php/capturacriptica/article/view/3095/2372>>. Acesso em: 23

maio 2022

SAFFIOTI, H. I. B. Força de trabalho feminina no Brasil: no interior das cifras. *Perspectivas: Revista de Ciências Sociais*, v. 8, p.95-141 1985. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/108258>>. Acesso em: 26 maio 2022.

SAFFIOTI H. I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. 2. Reimpressão. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

SANTOS, J.V.T. A violência simbólica: o Estado e as práticas sociais. *Revista Crítica de Ciências Sociais* v.108 ,p. 183-190, 2015. DOI : <https://doi.org/10.4000/rccs.6169>. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/rccs/6169#text>>. Acesso em: 06 jun. 2022.

SEXISMO, *In: DICIO, Dicionário Online de Português*. Porto: 7 Graus, 2022. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/sexismo/> Acesso em: 22 maio 2022.

SILVA, A. V. P. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 225-246, out./dez. 2018. Disponível em:< <https://juslaboris-hml.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152030>>. Acesso em: 16 maio 2022.

SILVA, J. L. S.; OLIVEIRA R. S.; MOREIRA J. N. A Abordagem de Gênero no Discurso Publicitário: Um Estudo de Caso do Vídeo Publicitário Slow Dove Men +Care. **Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação - XVI Congresso de Ciências da Comunicação na Região Nordeste – João Pessoa - PB – 2014**. Disponível em <<https://www.portalintercom.org.br/anais/nordeste2014/resumos/R42-1036-1.pdf>> Acesso em: 23 maio 2022.

SILVA, T. Pesquisa baseada em Dados Sociais Digitais: mapeamento de ferramentas e táticas de coleta de dados no Intercom. **Razón y Palabra**, v.19 n.90 p. 646–658, 2015. Monterrey : Instituto Tecnológico de Monterrey 2015. Disponível em: <<https://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/348>>. Acesso em: 02 maio 2022.

SILVA, T. **Usos e Percepções do monitoramento de mídias sociais**, 2011. Disponível em:<<http://tarciziosilva.com.br/blog/usos-e-percepcoes-do-monitoramento-de-midias-sociais/>> Acesso em: 08 maio 2022.

SMIGAY K. E. V. Sexismo, homofobia e outras expressões correlatas de violência: desafios para a psicologia política. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 8, n. 11, p. 32-46, jun. 2002. Disponível em <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/136>>. Acesso em: 22 maio 2022.

SOUZA E, BALDWIN JR, ROSA F.H. A construção social dos papéis sexuais femininos. **Psicologia: Reflexão Crítica**, 2000; v 13 n°3 p 485-496. Disponível em <<https://www.scielo.br/pdf/prc/v13n3/v13n3a16.pdf>> Acesso em: 20 maio 2022.

SOUZA, J. H. As implicações do sexismo benévolo na afirmação de estereótipos femininos. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 2, n. 1, 2016. DOI: 10.9771/cgd.v2i1.16529

<Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/16529>>. Acesso em: 26 maio 2022.

SOUZA, S. D. Educação, trabalho e socialização de gênero: Quando ser mulher pesa mais na balança da desigualdade social. **Educação & Linguagem**, v 11 n°18, p.170-185. 2008. DOI:<http://dx.doi.org/10.15603/2176-1043/el.v11n18p170-185>. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/EL/article/view/113/123>> Acesso em: 18 maio 2022.

TELES, M. C. A.; MELO, M. **O que é violência contra a mulher?** São Paulo. Brasiliense, 2002. Coleção Primeiros Passos.

VERBICARO, D; HOMCI, J. V. A objetificação sexista da mulher nas relações de consumo à luz da teoria feminista de MacKinnon. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 66, n. 2, p. 51-68, 2021. ISSN 2236-7284.

DOI:<http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v66i2.69906>. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/69906>>. Acesso em: 30 abr. 2022.

ZANDAVALLE, A. C. O mercado de inteligência de mídias sociais. In: SILVA, T.; STABILE, M. (Orgs.). **Monitoramento e Pesquisas em Mídias Sociais**: metodologias, aplicações e inovações. São Paulo: Uva Limão, 2016 p11-28. Disponível em: <<http://uvalimao.com.br/wp-content/uploads/2016/11/Monitoramento-e-pesquisa-em-midias-sociais.pdf>> . Acesso em: 05 maio 2022.

APÊNDICE A – PRODUÇÃO TÉCNICA



RELATÓRIO DE PRODUÇÃO TÉCNICA/TECNOLÓGICA

Que tal abrir vosso olhar para como as mulheres vem sendo tratadas no mercado de trabalho?

Autor (es):	Stephany Mary Assis de Sá
--------------------	----------------------------------

Data e local da realização:	10/06/2022 – Ouro Preto/MG
------------------------------------	-----------------------------------

1. Tipo de Produção Técnica/Tecnológica

	Base de dados técnico-científica		Manual de operação técnica
X	Desenvolvimento de material didático e instrucional		Processos de gestão
	Desenvolvimento de Tecnologia social		Processo/Tecnologia não patenteável

**marque com um "X" a opção mais adequada.*

2. Aderência ao Tema

Dentre as linhas de pesquisa e extensão do Observatório C.A.F.E., esta produção se encaixa na:

X	Estudos Críticos Organizacionais: analisar e agir sobre a realidade organizacional sob a lente dos estudos críticos, desvelando as estratégias de dominação e alienação presentes nas formas atuais de estruturação do trabalho. As análises críticas organizacionais, eminentemente de natureza frankfurtiana, buscarão o desenvolvimento da emancipação humana e do desenvolvimento de formas mais justas e igualitárias de trabalho.
---	--

	<p>Formação e Ensino em Administração: compreender e agir sobre a realidade do ensino de Administração no país, bem como as formas de desenvolvimento da formação crítica do administrador. As pesquisas, de natureza crítica, se baseiam, eminentemente, na pedagogia crítica Freireana e Frankfurtiana, seja em seus autores de primeira, segunda ou terceira geração. O objetivo destes estudos é fomentar o pensamento reflexivo e a consciência crítica do administrador quanto a seu status de “técnico do saber prático”, tornando-o consciente dos significados sócio-culturais de sua profissão, criando, assim, condições de emancipação e autonomia do sujeito.</p>
--	---

**marque com um “X” a opção mais adequada.*

3. Impacto (especificar o tipo de demanda, objetivo da pesquisa e área impactada):

No decorrer do desenvolvimento desta pesquisa, por meio da análise minuciosa e crítica dos 448 *tweets* coletados de relatos da violência contra a mulher no trabalho, foi possível constatar as diversas violências organizacionais que ainda na contemporaneidade são vivenciadas pelas mulheres em seus ambientes laborais, são elas: o assédio moral e sexual, o preconceito com a maternidade, a diferença de salários de homens e mulheres em mesmo cargo e empresa, a jornada dupla de trabalho, o machismo e o sexismo. Além disso foi possível verificar quais são os formatos de manifestação mais comuns dessas violências.

Assim, visando conscientizar a sociedade, principalmente as mulheres, sobre essa temática que muitas vezes passa despercebida no contexto laboral, foram criados alguns infográficos para provocar o leitor a abrir seu olhar para como as mulheres vem sendo tratadas no mercado de trabalho e assim fomentar a criação de uma visão mais crítica sobre as relações de mulheres no trabalho. Tais infográficos serão publicados no *LinkedIn* e poderão ser impressos e expostos em lugares públicos, como na universidade.

4. Aplicabilidade

	Abrangência realizada
X	Abrangência potencial
	Replicabilidade

**marque com um “X” a opção mais adequada.*

5. Inovação

	Produção com alto teor inovativo		Produção com baixo teor inovativo
--	----------------------------------	--	-----------------------------------

X	Produção com médio teor inovativo		Produção sem inovação aparente.
---	-----------------------------------	--	---------------------------------

**marque com um “X” a opção mais adequada.*

6. Complexidade

	Produção com alta complexidade
X	Produção com média complexidade
	Produção com baixa complexidade

**marque com um “X” a opção mais adequada.*

7. Desenho da Produção Técnica/Tecnológica

A produção tecnológica resultante deste estudo foi a criação de infográficos didáticos que serão publicados nas redes sociais voltadas ao trabalho, como o *LinkedIn*, bem como poderão ser impressos e colocados em lugares públicos afim de aumentar o alcance de conscientização da sociedade.

O objetivo dos infográficos é chamar a atenção para uma mudança de visão sobre as relações de trabalho principalmente no que tange as mulheres. Por isso propõe: “que tal abrir vosso olhar para como as mulheres vem sendo tratadas no mercado de trabalho?”. E posteriormente apresentamos relatos de situações vivenciadas por mulheres em seus ambientes laborais, que comprovam as violências organizacionais sofridas. Vale lembrar que todos os *tweets* utilizados neste trabalho e expostos no infográfico foram coletados do *Twitter* e, portanto, os dados são públicos.

8. Resultados da Produção Técnica/Tecnológica

Espera-se que a produção técnica possa de fato fazer com que as mulheres e a sociedade que este estudo alcançar, mude sua visão sobre as relações de trabalho femininas, que a partir do contato com esta pesquisa os atores sociais passem a questionar, criticar e expor as situações de violência organizacional para que as relações aos poucos possam ir se tornando mais igualitárias entre homens e mulheres.

9. Material Utilizado

O acesso aos infográficos poderá ocorrer por meio das publicações que serão realizadas no perfil da autora deste trabalho, e assim poderão ser salvos e compartilhados. Será possível também encontra-los impressos no ICSA – Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal de Ouro Preto.

APÊNDICE B – PRODUÇÃO TÉCNICA

 **Que tal abrir vosso olhar para como as mulheres vem sendo tratadas no mercado de trabalho?**

 Os relatos abaixo são de mulheres que expuseram no Twitter situações de violência vivenciadas no trabalho

"Além daquele famoso olhar quando vc vai falar com alguém sentado e ele faz questão de passar o olho em vc e toda hora desviar o olhar pro seu peito" (tweet nº 83).

"TEM que ter peito pra trabalhar aqui, e é bom que tu tem bastante né há há há" (tweet, nº57).

"Fui passar um atendimento para um amigo e o cliente falou "eu te espero, prefiro ser atendido por mulher bonita, gostosa e que me obedeça" Resultado: fiquei no estoque tremendo de raiva e não fui pra loja até ele ir embora" (tweet nº 17).

**Violência no Trabalho Não é Normal.
Questione, Critique, Exponha!**

Material completo disponível em www.observatoriocafe.com.br



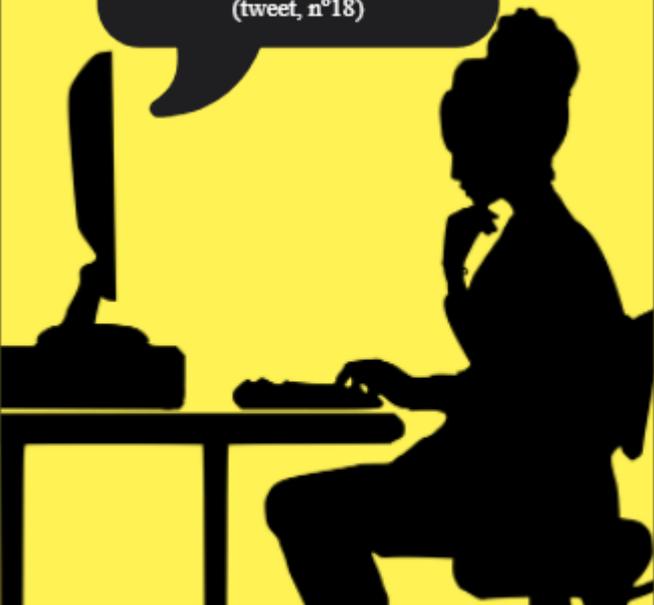
 **Que tal abrir vosso olhar para como as mulheres vem sendo tratadas no mercado de trabalho?**

 Os relatos abaixo são de mulheres que expuseram no Twitter situações de violência vivenciadas no trabalho

"Primeira vez que ocorreu estava arrumando as prateleiras do escritório e meu chefe chegou por trás dando beijo em meu pescoço levantando o meu vestido. Dizendo que teve um sonho erótico. Pedi demissão..
tweet, nº 226"

"Ser mulher trabalhadora é ter que escolher entre carreira ou maternidade, pq não dá pra conciliar. homem nenhum precisa se preocupar com a carreira qdo nasce filho" (tweet, nº 06).

"Lembro quando meu chefe me pediu ajuda pra selecionar a + qualificada. Escolhi, e ele veio com 'putz ela é mãe, ela vai precisar sair quando o filho tiver problema, não é q eu tenha preconceito, mas.."
(tweet, nº18)



**Violência no Trabalho Não é Normal.
Questione, Critique, Exponha!**

Material completo disponível em www.observatoriocafe.com.br

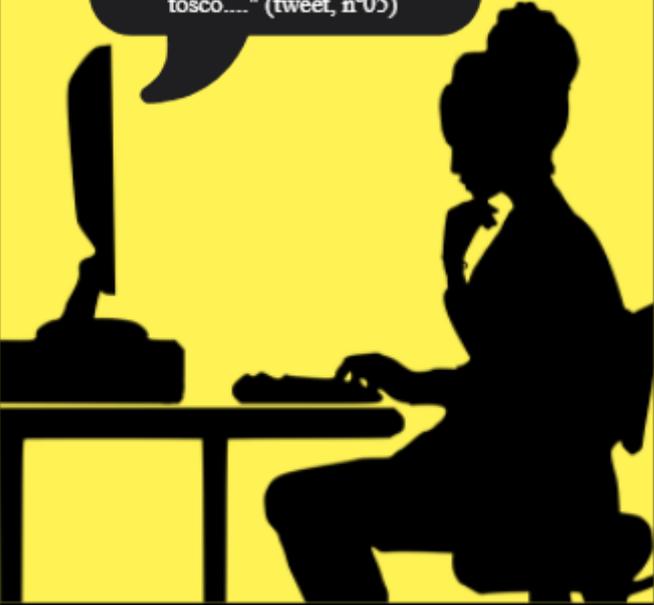
Que tal abrir vosso olhar para como as mulheres vem sendo tratadas no mercado de trabalho?

Os relatos abaixo são de mulheres que expuseram no Twitter situações de violência vivenciadas no trabalho

"É ouvir no dia da sua demissão em um feedback individual que lugar de mulher é na cozinha. #IWD2018 #DiaDaMulher #MêsDaMulher #SouTrabalhadora (tweet, nº 82)"

"Eu não ajuizei ação trabalhista por conta disso, mas ganhava menos que os outros gerentes da mesma empresa. Isso é fato. Isso é real. Isso é o mercado de trabalho ..."(tweet, nº02)

"Antes eu não entendia muito bem o que era a tão falada diferença salarial entre homens e mulheres, hoje vivo na pele essa diferença, o cara que faz as mesmas coisas que eu, ganha 300 reais a mais no salário e 120 a mais no vale alimentação, isso é muito injusto, tosco...." (tweet, nº05)



**Violência no Trabalho Não é Normal.
Questione, Critique, Exponha!**

Material completo disponível em www.observatoriocafe.com.br

Que tal abrir vosso olhar para como as mulheres vem sendo tratadas no mercado de trabalho?

Os relatos abaixo são de mulheres que expuseram no Twitter situações de violência vivenciadas no trabalho

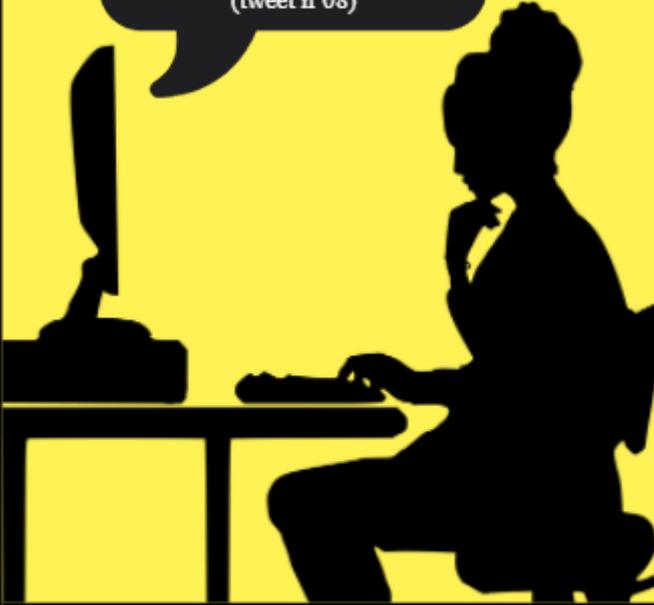
É depois de ser contratada/promovida ouvir: "vc não vai engravidar agora né? Espera uns três anos" (tweet, nº 46)

"Acabei de passar por aquele combo de machismo no espaço de trabalho. Fui cortada (manterrupting), corrigida e desqualificada (mansplanning) e acusada de raivosa (gas lighting). Tudo porque fiz pontuações a um trabalho insatisfatório" (tweet, nº 52)

"Eu tava hoje em pauta no meio da rua e um homem perguntou de qual jornal eu era. Eu respondi "JC", e ele "mas o JC não acabou?". E eu, "senhor, não acabou, trabalho lá", e ele insistindo que tinha acabado > pra mim, que trabalho lá <Foi o auge do mansplaining que já vivi" (tweet nº08)

**Violência no Trabalho Não é Normal.
Questione, Critique, Exponha!**

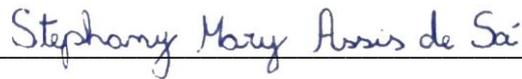
Material completo disponível em www.observatoriocafe.com.br



APÊNDICE C – TERMO DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS**10. TERMO DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS****CEDENTE: Stephany Mary Assis de Sá****CESSIONÁRIO: Carolina Machado Saraiva****OBJETO: Cessão de Direitos Autorais sobre a Presente Produção Técnica/Tecnológica**

Pelo presente STEPHANY MARY ASSIS DE SÁ, BRASILEIRA, SOLTEIRA, portador da Carteira de identidade N°20.250.359, 143.042.266-14, RUA PEDRO ALEXANDRINO RUFINO, N°04 BAUXITA, OURO PRETO/MG, doravante denominado (s) **CEDENTE (s)** e CAROLINA MACHADO SARAIVA, BRASILEIRA, RG M6096220, CPF 026.107.786-43, RUA SANTO AGOSTINHO, 567/1001 BELO HORIZONTE/MG CEP 31035-480, doravante designado **CESSIONÁRIA**, contratam, sob a regência da Lei nº 9.610, de 19/02/1998 por esta e na melhor forma de direito, a cessão gratuita de direitos autorais sobre presente obra produzida com apoio da Universidade federal de Ouro Preto e agências de fomento à pesquisa.

Ouro Preto, 10 de junho de 2022



Assinatura do Cedente

APÊNDICE D – TERMO DE CESSÃO DE IMAGEM**11. TERMO DE CESSÃO DE IMAGEM**

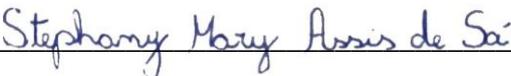
CEDENTE: Stephany Mary Assis de Sá

CESSIONÁRIO: Carolina Machado Saraiva

OBJETO: Cessão de Direitos Autorais sobre a Presente Produção Técnica/Tecnológica

Pelo presente STEPHANY MARY ASSIS DE SÁ, BRASILEIRA, SOLTEIRA, portador da Carteira de identidade N°20.250.359, 143.042.266-14, RUA PEDRO ALEXANDRINO RUFINO, N°04 BAUXITA, OURO PRETO/MG, doravante denominado (s) CEDENTE (s) e CAROLINA MACHADO SARAIVA, BRASILEIRA, RG M6096220, CPF 026.107.786-43, RUA SANTO AGOSTINHO, 567/1001 BELO HORIZONTE/MG CEP 31035-480, doravante designado CESSIONÁRIA, AUTORIZO o uso de minha imagem com o fim específico ACADÊMICO, sem qualquer ônus e em caráter definitivo.

Ouro Preto, 10 de junho de 2022



Assinatura do Cedente