

ETEC DONA ESCOLÁSTICA ROSA
CURSO TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO

GABRIELA DE OLIVEIRA SANTOS
MARIA FERNANDA SILVA DE LISBOA
PAMELA ANDRADE CRUZ
RAFAEL FELIPE DA SILVA SANTOS

3A3

**AS DIFICULDADES DE SER MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO**

Os problemas que elas enfrentam diariamente na área profissional

GABRIELA DE OLIVEIRA SANTOS – Nº04
MARIA FERNANDA SILVA DE LISBOA – Nº22
PAMELA ANDRADE CRUZ – Nº26
RAFAEL FELIPE DA SILVA SANTOS – Nº27

Turma: 3A3

**AS DIFICULDADES DE SER MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO**

Os problemas que elas enfrentam diariamente na área profissional

Trabalho sobre os problemas diários que a mulheres enfrentam no ambiente de trabalho, do curso técnico de administração, apresentado à Etec “Dona Escolástica Rosa”, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, sob a orientação do(a) professor(a) Maria José Domingues.

SANTOS – SP

2022

RESUMO

O exposto estudo apresenta as principais atribuições das mulheres no grupo social, mostrando a forte influência que o machismo tem em suas vidas e em seus locais de ofício. Dessa forma, o objetivo do projeto de pesquisa é analisar e compreender quais as dificuldades sofridas por elas no seu trabalho, como o assédio e o preconceito entre gêneros ainda é forte e as consequências que isso traz, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional, a fim de buscar soluções efetivas para tal. A monografia foi executada a partir da metodologia exploratória, com o levantamento bibliográfico e uso de dados através de uma pesquisa de campo e entrevistas, sendo iniciada com a exibição da função da mulher caracterizada pela sociedade antiga e, logo depois, a entrada delas no mundo trabalhista, junto dos problemas que vieram a surgir após esse movimento e, por fim, apontar as soluções já existentes ou que deveriam ser aplicadas. Como seguimento e após a análise dos dados, ficou claro a exigência de medidas preventivas e que promovam a elevação da mulher a altos cargos, além de salários igualitários para ambos os sexos, de acordo com o cargo e necessidade de respeito e empatia nos locais de ocupação.

Palavras-chave: Local de trabalho. Mulheres. Assédio. Desigualdade. Machismo. Sociedade.

ABSTRACT

The present study presents the main attributions of women in the social group, showing the strong influence that machismo has on their lives and in their places of office. Thus, the objective of the research project is to analyze and understand the difficulties suffered by them in their work, such as harassment and prejudice between genders is still strong and the consequences that it brings, both in the personal and professional spheres, in order to seek effective solutions to this. The paper was performed based on the exploratory methodology, with the bibliographic survey and use of data through a field research and interviews, being initiated with the display of the function of women characterized by the old society and, soon after, their entry into the labor world, along with the problems that came to emerge after this movement and, finally, point out the solutions that already exist or should be applied. As a follow-up and after data analysis, it was clear the requirement of preventive measures that promote the elevation of women to high positions, in addition to equal salaries for both sexes, according to the position and need for respect and empathy in the places of occupation.

Keywords: Workplace. Women. Harassment. Inequality. Chauvinism. Society.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1CAPÍTULO – O PAPEL DAS MULHERES NA SOCIEDADE.....	7
2CAPÍTULO - A DISCRIMINAÇÃO E O ASSÉDIO NO AMBIENTE PROFISSIONAL	10
2.1DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO.....	10
2.2ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES NO ÂMBITO PROFISSIONAL.....	15
2.3O ASSÉDIO SEXUAL DIÁRIO OCORRIDO NOS LOCAIS DE TRABALHO DA MULHER	17
3CAPÍTULO – OS EFEITOS SOFRIDOS PELO GRUPO FEMININO A PARTIR DE ATOS INDESEJADOS NO AMBIENTE PROFISSIONAL.....	20
4CAPÍTULO – AS POSSÍVEIS SOLUÇÕES PARA COMBATER E SANAR AS DIFICULDADES SOFRIDAS	24
5.CAPÍTULO - RESULTADOS E ANÁLISE DAS PESQUISAS/ENTREVISTAS.....	29
5.1PESQUISA DE CAMPO	29
5.2ENTREVISTAS.....	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS	39
CRONOGRAMA.....	44

INTRODUÇÃO

A função que a mulher exerce na sociedade, desde os primeiros tempos, foi definido pela submissão ao homem, seja ele pai, marido ou chefe. Referente situação ocorre devido ao costumeiro patriarcado – sistema social em que os homens possuem poder primário e atuam em funções superiores e de liderança, sem espaço para o grupo feminino – que se enraizou e fixou por muitas décadas. Contudo, esse cenário vedado por opiniões machistas criou rachaduras irreparáveis com o início de uma luta em que elas começaram a incitar com o intuito de terem voz e poder sob suas próprias vidas. À medida que similares ações e eventos feministas começaram a acontecer e se tornaram constantes, as mudanças sociais vieram junto, pois nos dias de hoje as mulheres têm-se inserido cada vez mais como protagonista na sociedade atual, assumindo novos papéis, para além de dona de casa, mãe e esposa, ocupando postos no mercado de trabalho e cargos de liderança em escolas, universidades, empresas etc.

No entanto, aliado aos atos de “rebeldia” e manifestações das mulheres, inúmeros problemas direcionados a elas cresceram juntos, como meio de punir e tentar aprisioná-las ao sistema patriarcal. Por isso, justifica-se a importância do esclarecimento e reflexão sobre as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho, induzindo o interesse sobre o indispensável papel que possuem na sociedade, relatando sobre a participação do grupo feminino no ambiente profissional e a inferioridade em que ainda são submetidas. Assim, com a intenção de relatar a necessidade de trazer soluções efetivas, elaborou-se a presente pesquisa.

Com isso, o problema levantado no estudo gira em torno da mulher na sociedade e os principais empecilhos que são obrigadas a viverem no local que exercem seu ofício, entre eles, o assédio, tanto moral quanto sexual, o preconceito, a desigualdade e a precariedade, assim como, a falta de assistência ou proteção por parte das empresas e do Estado ao falhar na efetividade de leis. Não só isso, mas a forma como isso influencia na vida profissional e pessoal da vítima.

Portanto, o principal objetivo dessa dissertação é identificar e descrever, através de embasamento teórico, não só as situações mais recorrentes que a comunidade feminina enfrenta no seu ambiente profissional, como também mostrar os responsáveis por tais problemas e buscar soluções a fim de promover o

crescimento profissional e continuar incentivando-as a reclamar por seus direitos e por respeito.

Tal busca por soluções se deve a frequência desses atos no mercado de trabalho, visto que por mais que haja evolução e que o mundo esteja se desprendendo do patriarcado, ainda é grande a quantidade de casos em que são vítimas de assédio, desigualdade e sofrem com insultos e julgamentos quando se encontram em uma posição de destaque. Por isso é evidente a necessidade de uma atenção maior das pessoas para que o futuro seja diferente e inovador, em um cenário onde todos são iguais e merecem respeito com equidade.

Com isso, identifica-se que o objetivo primordial dessa monografia é identificar os eventos mais recorrentes que a população feminina enfrenta em sua área profissional, além de mostrar os principais promotores desse problema.

Assim, a composição deste trabalho mostra-se dessa forma: cap.01: O papel das mulheres na sociedade; 02: A discriminação e o assédio no ambiente profissional; 03: Os efeitos sofridos pelo grupo feminino a partir de atos indesejados no ambiente corporativo; 04: As possíveis soluções para combater e sanar as dificuldades sofridas; 05: Resultados e análises das pesquisas/entrevistas.

1 CAPÍTULO – O PAPEL DAS MULHERES NA SOCIEDADE

A função da mulher na sociedade, desde os primeiros tempos, foi de submissão ao homem, seja ele pai, marido ou chefe. Tal situação pode ser comprovada pela obra de Del Priore (2001 apud SILVA et al, 2005), que traz relatos sobre a típica vida das mulheres brasileiras de classes, período e locais distintos.

Como lembra Silva e seu grupo de pesquisa (2005), Emanuel Araújo foi citado na obra através do seu texto, que discorre sobre a forma como o Brasil, durante o período colonial, tentava conter o grupo feminino por elas serem consideradas “ameaças ao equilíbrio doméstico, a segurança social e a própria ordem das instituições civis e eclesiásticas.” (DEL PRIORE, 2001, p.46 apud SILVA, 2005).

Era função da Igreja “castrar” a sexualidade feminina, usando como contraponto a ideia do homem superior a qual cabia o exercício da autoridade. Todas as mulheres carregavam o peso do pecado original e, desta forma, deveriam ser vigiadas de perto e por toda a vida. Tal pensamento, crença e “medo” acompanhou e, talvez ainda acompanhe, a evolução e o desenvolvimento feminino. (SILVA, 2005, p.72).

Seguindo esse contexto, a área de ciências humanas também reafirmava a ideia de que a mulher deveria estar limitada aos estudos referente a família e ao lar, além do casamento ser considerado “uma das carreiras mais honrosas” para as mulheres naquela época (MELO et al, 2007).

As ciências biológicas são herdeiras da antiga tradição filosófica grega que considerava que nascer mulher era uma punição dos deuses e que o único destino dos seres femininos era procriar. Essa percepção levou a que as ciências se desenvolvessem baseadas no princípio da inferioridade feminina [...]. (MELO et al, 2007, p.437-438).

Nesse sentido, fica nítido que a mulher era privada de diversas atividades, como a educação, o que as distanciava do conhecimento. Por isso, foi elaborada em 1595 o “Recolhimento da Conceição”, em Olinda (cidade de Pernambuco), com o intuito de ensiná-las e prepará-las para o casamento e a devoção (BARROS, 1981 apud WRIGHT e CARNEIRO, 1985).

A psicóloga Costa e a enfermeira Androsio (s.d.) afirmam, a partir das suas pesquisas, que o homem tem o poder sob a família e as responsabilidades do mundo externo, além de simbolizar a garantia de respeitabilidade moral e estabilidade financeiro. Já a mulher fica sob a função de zelar por cada membro familiar e cuidar da casa, ou seja, exerce o papel de dona-de-casa e mãe.

Em revolta a essa cultura de submissão e prisão, três mulheres, Maria Velho da Costa, Maria Isabel Barreno e Maria Teresa Horta, decidiram escrever e publicar o livro “Novas cartas portuguesas”, onde revelam, de modo rebelde, a sua insatisfação com a violência, a discriminação e a falta de liberdade do sexo feminino e de outros grupos. Como resultado, elas ficaram conhecidas como “As Três Marias” (MENEZES, 2015).

Além disso, elas se aliaram para combater o preconceito e à exploração do corpo feminino. Uma evidência dessa rebeldia está presente em uma das cartas da obra, mas especificamente no fragmento:

[...] a revolta da mulher é a que leva à convulsão de todos os extratos sociais; nada fica de pé, nem relações de classe, nem de grupo, nem individuais, toda a repressão terá de ser desenraizada, e a primeira repressão, - aquela em que veio assentar toda a história do gênero humano, criando o modelo e os mitos das outras repressões - é a do homem contra a mulher. [...] Tudo terá de ser novo, e todos temos medo. E o problema da mulher, no meio disto, não é o de perder ou ganhar, é o da sua identidade. (COSTA, BARRENO e HORTA, 1972 apud COELHO, 1999, p.122).

Desde 1975, que a Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu como o Ano Internacional da Mulher, a condição feminina passou por profundas transformações. Da leitura biologizante de Freud, onde “anatomia é destino”, para a ideia de que “não se nasce mulher, torna-se mulher”, como afirmou Simone de Beauvoir (1949), muitas lutas foram travadas pelo movimento de mulheres, internacional e nacional, para mudar sua milenar situação de subordinação. (MELO et al, 2007, p.436).

A ocorrência desses eventos gerou mudanças consideráveis na sociedade, visto que tais acontecimentos impulsionaram e deram coragem às pessoas para lutar por seus direitos. Como consequência pode-se citar a inserção das mulheres no mercado de trabalho, modificações nas funções familiares e, assim, desestruturando o poder patriarcal (COELHO, 2002 apud COSTA e ANDROSIO, s.d., p.2).

Devido às mudanças ocorridas ao longo dos anos na vida da mulher tanto no sentido profissional quanto no pessoal, a mulher hoje em dia tem sido mais independente, mudando os hábitos que lhes eram impostos pelo marido, sociedade e pela própria família, onde a sociedade impulsionava os pais a ensinarem às mulheres, desde pequenas, que elas deveriam casar-se para cuidar dos filhos, da casa e do marido. (COSTA e ANDROSIO, s.d., p.2).

2 CAPÍTULO - A DISCRIMINAÇÃO E O ASSÉDIO NO AMBIENTE PROFISSIONAL

Atualmente, é possível ver inúmeras mulheres atuando no mercado de trabalho, contudo, tal acontecimento revolucionário possui desafios pelo quais elas passam diariamente para conseguirem sua renda. Nesse sentido, Coelho (2002 apud COSTA e ANDROSIO, s.d.) afirma que, mesmo com essas evoluções sociais, as mulheres ainda são vítimas do patriarcado no que se refere as discriminações e abusos sofridos no trabalho. Ademais, eventos que evidenciam isso são as divergências nos salários entre os homens e mulheres, cargos de nível baixo que normalmente são dados a elas, além abusos sexuais e morais direcionados a elas.

2.1 Desigualdades de gênero no mercado de trabalho

‘A Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu, na Assembleia do Milênio nos anos 2000, as oito metas do milênio, uma delas foi “Promover a igualdade de gênero e a autonomia das mulheres”.’ (FERNANDES et al, 2019, p.238). Contudo para que essa meta seja alcançada, é necessário que inúmeras situações, como a desigualdade de gênero, sejam eliminadas.

A questão em pauta tem uma profunda raiz histórica, calcada em perspectivas machistas: historicamente, a mulher tem sido a principal responsável pelas tarefas domésticas, enquanto os homens, por sua vez, cuidavam do campo, dos animais e das guerras. Assim, a cultura machista da atualidade presente no mercado de trabalho fez com que a mulher fosse associada a uma figura frágil que deveria reservar-se às tarefas mais delicadas, domésticas e, quase sempre, submissas aos homens. (FERNANDES et al, 2019, p.240).

Em vista disso, fica claro que o contexto histórico da sociedade gira em torno do patriarcado:

[...] meio de dominação das mulheres pelos homens por força do gênero, ou seja, “[...] trata-se de um sistema autoritário, cuja ausência de liberdade pessoal afeta ambos os sexos, de um lado as mulheres, as quais devem ser submissas e acatar ordens tidas como indubitáveis, e do outro os homens, que ficam restritos quanto aos modos de

expressarem-se”. (ROCHA, 2009, p.10 apud SIQUEIRA; SAMPARO, 2017, p.295).

Tal sistema social começou a se apagar a partir das Guerras Mundiais, momento no qual os homens tiveram que abandonar seus serviços e famílias para lutar pelos seus países. Como resultado, as mulheres precisaram tomar à frente das ações trabalhistas para trazer o sustento às suas famílias (BALTAR; LEONE, 2008 apud SILVEIRA; FLECK, s.d.).

Após isso, as mulheres adentraram o mercado de trabalho e decidiram modernizar e, por isso, atualmente elas estão em busca do seu reconhecimento profissional e pessoal. Além de evidenciar que, assim como eles, elas também são capazes de atuar em qualquer cargo (SIQUEIRA; FLECK, s.d.). Em razão disso, o número de pessoas do sexo feminino lutando por direitos iguais aumentou consideravelmente (SERPA, 2010).

Entretanto, mesmo com os avanços feministas ainda é gigante a quantidade de mulheres que estão desempregadas, ocupam cargos de nível baixo e possuem salários inferiores aos dos homens. Uma pesquisa feita pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) evidenciou que, em média mundial, as mulheres recebem um salário que equivale a 77% do salário dos homens (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

Para perplexidade da doutrina brasileira (MALLETT, 2013, p. 37), esteve em vigor até 1989 o art. 446 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujo parágrafo único outorgava ao marido a prerrogativa de pleitear judicialmente a rescisão do contrato de trabalho quando a sua continuação fosse “suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família ou perigo manifesto às condições peculiares da mulher” (BRASIL, 1943), ou seja, prejudicasse os afazeres domésticos. Seguindo a filosofia aristotélica de supremacia eterna do macho sobre a fêmea, o dispositivo reforçava o papel da mulher de cuidar da família e o do homem – naturalmente sobranceiro – de zelar para que a mulher assim o fizesse. (HIGA, 2016, p.487).

Muitas empresas têm preferência pela contratação de homens, ao invés de mulheres, apresentando como

justificativa o conceito de produtividade e custos sobre encargos sociais. A menor produtividade das mulheres em relação aos homens, em certos cargos, justifica-se pelos menores níveis de educação e treinamento ainda existentes, também os custos que perpassam por sobre os encargos sociais para com as mulheres, estão destacados a gravidez e a proteção a maternidade. (COSTA; REUSCH, 2014, p.8).

Desse modo, é viável relacionar esse cenário com os relatos do Observatório Social que se baseou em uma pesquisa do Instituto Ethos/Ibope. Estes relatos evidenciam que no Brasil entre 10 cargos executivos, 1 fica a cargo das mulheres; na gerência, 2 cargos são de mulheres e 8 dos homens; no nível chefia, elas ocupam 3 cargos e eles 7 (DIAS; CASARA; WERLE, 2004 apud HIGA, 2016).

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) registrou que a mulher representa 52% da população brasileira, mas a sua participação no mercado de trabalho é apenas de 42%, como foi revelado pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Isso mostra um problema ainda muito presente no ambiente trabalhista, o preconceito com o gênero feminino na hora da contratação pelas empresas. (FERNANDES, 2019, p.241).

Uma pesquisa realizada por Serpa (2007 apud SERPA, 2010) nas Centrais Elétricas de Santa Catarina S/A (CELESC S/A) mostrou que o número de cargos da administração central e das agências regionais de um total de 3.895 empregados, sendo que 3.229 são do sexo masculino e 666 do sexo feminino. Juntamente é saliente descartar que grande parte dos cargos superiores são dirigidos por homens na empresa. Uma pesquisa realizada por Serpa (2007 apud SERPA, 2010) nas Centrais Elétricas de Santa Catarina S/A (CELESC S/A) mostrou que o número de cargos da administração central e das agências regionais de um total de 3.895 empregados, sendo que 3.229 são do sexo masculino e 666 do sexo feminino. Juntamente é saliente descartar que grande parte dos cargos superiores são dirigidos por homens nessa empresa.

Uma hipótese referente ao papel da mulher foi elaborada por Higa (2016), na qual ele levantou 3 pontos principais: 1º) quem exerce o trabalho doméstico

remunerado; 2º) quem exerce o trabalho doméstico não remunerado; 3º) quem é incumbido pelo Estado de criar os filhos. Para tais questões, foram levantadas as seguintes respostas:

No que concerne à primeira delas, convém lembrar que a colocação feminina no mercado não eliminou miraculosamente os penosos trabalhos domésticos, tampouco contou com a generosa colaboração masculina para dividir sua execução. Numa moldura bem menos quimérica, sucedeu a criação de uma nova categoria de trabalhadores – os domésticos –, desprezados socialmente e precarizados legalmente, que permitiu às mulheres com maior renda pessoal ou familiar transferir os deveres de casa para outras mais pobres, na chamada polarização do trabalho feminino (HIRATA; KERGOAT, 2008, p. 263-278 apud HIGA, 2016, p.490).

Nesse contexto, mesmo quando ambos exercem atividades econômicas, a divisão do remanescente doméstico nas próprias residências não é equânime, haja vista o fato de as mulheres trabalharem mais que o dobro em relação aos homens e em atividades menos nobres, mantendo, ainda assim, o *status quo* de “donas de casa” (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010 apud HIGA, 2016, p.490-491);

Malgrado o texto constitucional de 1988 seja expresso ao assegurar a igualdade entre os sexos (CF, art. 5º, I), garante às mulheres 120 dias de licença-maternidade (CF, art. 7º, XVIII) e aos homens apenas 5 de licença-paternidade (CF, art. 7º, XIX, c/c art. 10, § 1º, ADCT), deixando patente que o cuidado operacional com os filhos é uma atribuição feminina por “excelência”. Tal circunstância opera impiedosamente em desfavor da mulher, ainda que o empregador seja neutro quanto ao sexo dos seus empregados, porquanto falta a ela uma qualificação relevante ao exercício da função, qual seja, a liberdade no que tange à incumbência de zelar pelos descendentes (KYMLICKA, 2006, p. 308-309 apud HIGA, 2016, p.491).

Em vista de todos esses exemplos verídicos fica claro que as mulheres, apesar de sua luta constante e incansável, ainda são predominantemente vítimas de desigualdade trabalhistas.

[...] elas se encontram nos setores com empregos mais mal remunerados e sub-representação no topo da distribuição do rendimento; o trabalho a termo certo e o desemprego afetam sobretudo o gênero feminino; e o trabalho a tempo parcial continua a ser um “assunto de mulheres”. Este último, em muitos países, é praticamente imposto às mulheres que possuem níveis de instrução mais baixos e que têm filhos. (JASPARD, 2005 apud DIAS, 2008, p.11).



O quadro acima traz dados levantados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) no ano de 2016. Tais dados evidenciam que as mulheres conseguiram, finalmente, uma estrutura educacional que as aceitem, todavia, ainda é possível identificar que os afazeres domésticos são encarregados, em grande número, às mulheres, além das diferenças de gênero em relação ao salário e aos cargos.

2.2 Assédio moral contra as mulheres no âmbito profissional

Em segunda análise, deve-se salientar que o assédio moral também é uma das problemáticas pelas quais as mulheres sofrem no cotidiano. Basicamente, esse tipo de assédio ocorre quando trabalhadores são expostos a uma situação humilhante e constrangedora, além de normalmente ser algo constante e prolongado, resultando em problemas emocionais a vítima. (FIQUEIRA, 2019).

“Importante referir que o assédio moral no trabalho não se faz de maneira isolada, sendo importante a repetição dos atos, o direcionamento e a intencionalidade dos assédios, o que vai levando a degradação do ambiente do trabalho.” (COSTA; REUSCH, 2014, p.3).

Todas as classes sociais, sexos, e etnias estão sujeitos ao assédio moral no ambiente de trabalho. No entanto, são as mulheres que lideram as estatísticas sobre o referido fenômeno, correspondendo a 70% dos assediados, enquanto para o sexo masculino esse índice decai para apenas 30%, evidenciando a influência da questão de gênero em relação ao tema. (FERNANDES et al, 2019, p.245).

Além disso, é visível que a constância em assédios se dá como consequência do contexto histórico e da “[...] influência da identidade social de gênero e construção de estereótipos na sociedade.” (FERNANDES et al, 2019, p.245). Isso ocorre devido aos “[...] resquícios históricos da desigualdade contra as mulheres e ideais antigos, o que acaba respigando nas relações de trabalho das mulheres.” (FIQUEIRA, 2016).

Identidade social é um autoconceito proveniente do reconhecimento de pertencimento a um determinado grupo, bem como de seus valores, de forma a auxiliar no entendimento de si próprio e dos outros enquanto

sociedade. A identidade social de gênero, analogamente, corresponde à delegação de comportamentos e tarefas referentes aos sexos masculino e feminino, sendo incorporada por meio da convivência social de maneira a ser naturalizada. Tal situação molda a visão que se possui do outro e promove a reprodução inconsciente dos comportamentos atribuídos, corroborando para a formação de estereótipos do gênero masculino e feminino. (FERNANDES et al, 2019, p.245-246)

Inseridas no contexto patriarcal, o estereótipo feminino imposto seria o de ser frágil, dócil, submisso e voltado ao trabalho não remunerado doméstico e familiar, conforme delimitado pela divisão sexual do trabalho. A quebra do estereótipo clássico da mulher, propiciada pelas conquistas feministas não é compreendida em sua totalidade pela sociedade ou, tão pouco, é simpática a ela, uma vez que rompe com as estruturas de poder machistas e misóginas tradicionais. Esse fenômeno pode desencadear uma reação hostil por parte da sociedade, em sua maioria homens, como forma de externalizar a aversão ao comportamento feminino moderno, que se materializa no assédio voltado à mulher nas diversas esferas sociais. No caso tratado, a esfera profissional e o assédio moral são vertentes da ação assediadora, na qual a mulher pode ser vítima em qualquer cargo ocupado, caso seu comportamento seja visto como ameaça. (FERNANDES et al, 2019, p.246-247).

Juntamente, faz-se necessário expor que inúmeros pontos como o papel de mãe, profissional e mulher independente, além da importância que elas possuem para a sociedade fortalecem a insegurança do homem e, assim, aumentam os casos de assédio moral em relação a elas (COSTA, REUSCH, 2014).

De acordo com a advogada Figueira (2016) o grupo feminino são um dos principais alvos da violência, tanto moral como sexual. Ademais, ela afirma que ambos os tipos de assédio andam juntos, um precedendo do outro. Um belo exemplo que ela

cita seria o caso em que “vítimas são ameaçadas com demissão, por não cederem as investidas sexuais.” (s.p.).

Além disso, quando a mulher apresenta um desempenho competente na carreira, atribui-se isso a causas externas, por outro lado, as ações incompetentes são associadas a causas internas e a expressão de emoções é relacionada a instabilidade emocional nas mulheres, enquanto para o homem é encarada como virtuosa e denominada “sensibilidade masculina” (FERNANDES et al, 2019).

Hirigoyen (2003 apud COSTA; REUSCH, 2014) discorre que as mulheres são maiores vítimas de assédio. Já Alkimin (2008 apud COSTA; REUSCH, 2014) afirma que o assédio moral pode acontecer simultaneamente ao assédio sexual, sendo que 70% dos casos são dirigidos a elas e 30% a eles.

Dessa forma, utilizando-se desta discussão para entender que embora as mulheres vêm ganhando novos espaços ao longo dos anos, a situação feminina ainda não é uma das melhores, ou seja, ainda não se dá de forma igualitária, vê-se que este problema recai, portanto, da desigualdade que ainda existe advindo da consequência histórica. (FIQUEIRA, 2016, s.p.)

A médica Ciwannyr Machado Assumpção (apud TRT - MG, 2019) apresentou um estudo denominado “Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder” em que afirmou: “Tratamos a pessoa afetada pelo assédio, mas não o problema em si. O assédio moral não é doença, não é problema de personalidade. Muitas vezes a estrutura política da empresa é que contribui para prática”.

2.3 O assédio sexual diário ocorrido nos locais de trabalho da mulher

Por fim, sabe-se licitamente que o assédio sexual se trata de uma ação indesejada, de perseguição de cunho sexual, podendo ter contato físico, verbal ou não. Esse ato, normalmente, tem o objetivo de violar a dignidade da vítima, além de diminuir, humilhar e ofender (DIAS, 2008).

Insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas. “Assediar”, por sua vez,

significa perseguir, insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar e importunar. (FERREIRA, 1975 apud FERREIRA et al, s.d., p.3).

“Ao definir assédio sexual como o ato de ‘constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função’ – CP, art. 216-A (BRASIL, 1940).” (HIGA, 2016, p.495-496).

Antes de tudo, é importante dizer que homens e mulheres podem ser alvos da violência sexual (FERNANDES et al, 2016), entretanto, ao se analisar a história social do mundo é possível compreender que desde sempre a mulher foi vista como um objeto para homens, tanto em pontos sexuais quanto em hierarquia social, de tal maneira que elas fossem submissas a eles (FERREIRA et al, s.d.).

“O assédio sexual é consequência de comportamento não desejado, machista e agressivo, que transforma o ambiente de trabalho em meio hostil e infiel, em que os mistérios do ofício são profanados por intimidação e promessa de promoção.” (BARRETO, s.d., apud COSTA; REUSCHE, 2014)

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

Contudo, o artigo acima não protege por completo o sexo feminino, pois como argumenta Barros (1998 apud FERREIRA et al, s.d.) o assédio sexual possui dois caminhos: 1º) por chantagem que ocorre a partir de uma pessoa sob cargo superior que exige atos sexuais sob ameaças de prejudicar o emprego da pessoa violentada; 2º) por intimidação que acontece quando o culpado realiza gestos sem permissão a fim de constranger a vítima.

Logo, torna-se falho o Código Penal brasileiro ao definir que a vítima só será protegida caso a violência sexual seja cometida em busca de uma recompensa. Isso

porque o violador, muita das vezes, realiza tais atos simplesmente para humilhar e subjugar a mulher como um objeto (HIGA, 2016).

Nos Estados Unidos, por exemplo, entre 44% e 85% das mulheres são alvo de assédio sexual durante a vida profissional ou acadêmica (Morgan, 2001: 210); ainda que em menor proporção, os homens também não estão imunes a este tipo de abuso (12% a 19%) (idem). No nosso país, um estudo publicado em 1994 revelou que uma em cada três mulheres foi vítima de assédio sexual no local de trabalho (Amâncio e Lima, 1994). Num outro estudo sobre a violência contra as mulheres, a violência sexual registada reportava-se principalmente a situações de assédio sexual (Lourenço, Lisboa e Pais, 1997: 53). A pesquisa internacional, estima que, de uma forma geral, uma em cada quatro mulheres pode vir a ser vítima de assédio sexual ao longo da sua vida, e que uma em cada duas poderá estar sujeita a qualquer forma de assédio sexual durante a vida académica ou profissional (KOSS et al, 1994 apud DIAS, 2008, s.p.)

Não é por outra razão que os números (KAY; WEST, 2002, p. 765) denunciam o seguinte no que tange à incidência em relação ao gênero: a) homens assediando mulheres – 90%; b) homens assediando homens – 9%; c) mulheres assediando homens – 1%. (HIGA, 2016, p.493).

Portanto, como afirma Hirigoyen (2012, p.100 apud HIGA, 2016), “o assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição.”

Todavia, por mais alarmante que seja, esse empecilho é consequência do patriarcado enraizado nas concepções sociais e, por isso, ainda é buraco errôneo presente na sociedade, mas que muitos evitam olhar. Essa situação pode ser confirmada a partir de dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho) mostram que 52% do grupo feminino que trabalha já foi alvo de assédio sexual (FERNANDES et al, 2016).

3 CAPÍTULO – OS EFEITOS SOFRIDOS PELO GRUPO FEMININO A PARTIR DE ATOS INDESEJADOS NO AMBIENTE PROFISSIONAL

Em vista de tais referências abordadas anteriormente, é imprescindível a exposição dos resultados disso. Nessa perspectiva, Santos (2017 apud FERNANDES et al, 2019) relata que, para as mulheres que sofrem com o assédio moral, os efeitos posteriores se aliam a problemas relacionados a saúde física e emocional, além trazer um provável distanciamento no âmbito profissional, núcleo familiar e social, o que afeta a qualidade de vida das vítimas.

“O assédio provoca diversos problemas de saúde, particularmente os de natureza psicossomática, de duração variável, que desestabiliza a vida do indivíduo.” (FREITAS, 2007 apud COSTA e REUSCH, 2014, p.6).

[...] O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio. (ALKIMIN, 2008 apud MELO at el, 2017).

“O assédio moral é um sofrimento solitário, que faz mal à saúde do corpo e da alma”. (CARTILHA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL apud COSTA e REUSCH, 2014, p.6).

Assim, a psicóloga e pesquisadora da Faculdade de Medicina da UFMG, Michelle Ralil, afirma que a violência no ambiente profissional pode gerar fraquezas como crise de ansiedade e depressão, em decorrência de traumas ocasionadas por situações similares. (BRAZ, 2019).

Ademais, em relação ao assédio sexual as consequências são semelhantes visto que atinge o emocional do grupo feminino que sofre com isso. Dessa forma, é viável citar que a violência pode implicar na falta de dignidade e confiança perante os outros, além de depressão e comportamentos autodestrutivos. Juntamente, surgem

os problemas de saúdes, como “dores de cabeça, náuseas, cansaço, distúrbios alimentares, inibição sexual, etc.” Quando o assédio é prolongado, muitos destes efeitos podem-se tornar crónicos. Também pode conduzir ao isolamento social, diminuir a motivação para o trabalho e a própria qualidade do desempenho profissional (KOSS et al, 1994 apud DIAS, 2008).

Prova disso é que uma em cada seis mulheres que foram abusadas no trabalho pede demissão. Além dos impactos psicológicos: 35% delas contam viver em constante medo e dificuldade, 32% têm desânimo e cansaço e 28% apresentam sintomas de ansiedade e/ou depressão. (MORALES, 2020, s.p.).

Além disso, uma postura excessivamente zelosa dos empregadores a fim de coibir o assédio sexual pode implicar a violação de outros direitos fundamentais, tais como a liberdade de expressão (BROWNE, 1991, p. 481) e a intimidade, com empregadores proibindo relações íntimas entre seus empregados ou obrigando-os a declará-las. (SCHULTZ, 2019 apud HIGA, 2016, p.494-495).

Do mesmo modo, este tipo de assédio traz inúmeras consequências para todos aqueles que constituem o local onde tal ato ocorre, sendo no âmbito “[...] saúde, no nível de confiança, no estado moral, na capacidade produtiva e nas expectativas de carreira das vítimas; nos trabalhadores que testemunham o assédio ou que têm conhecimento dele, e que assistem à degradação do ambiente de trabalho; nos próprios empregadores que, através do seu comportamento, põem em causa a eficiência produtiva e económica da empresa, correndo o risco de publicidade negativa e de eventuais implicações ou sanções legais.” (União Europeia, 2005 apud DIAS, 2008, p.17).

[...] o caso *Jenson v. Eveleth Taconite Company*, 97-1147, decidido pela Justiça Federal norte-americana, que o descreveu como uma longa, torturante e desafortunada história. Na metade da década de 1970, Louis Jenson começou a trabalhar nas jazidas de ferro da empresa e – junto com outras mulheres – a enfrentar um ambiente inóspito que incluía comentários genéricos e individuais

por parte de seus colegas no sentido de que ela não pertencia às minas, estava roubando o emprego dos homens e deveria permanecer em casa. Ademais, os homens colocaram material pornográfico nos veículos, elevadores, vestiários e armários femininos, refeitórios etc. Não bastasse o abuso verbal e visual, elas também foram fisicamente molestadas com toques, beijos, apalpadinhas e beliscões indesejados, além de casos mais graves como a tentativa de fazer sexo oral nas mulheres enquanto elas dormiam. Após uma reclamação de Jenson ao Departamento de Direitos Humanos de Minnesota, ela teve os pneus de seu carro furados. Diante das constantes pressões dos companheiros de trabalho sob a indiferença do empregador, ela se demitiu no início de 1992, tendo sido diagnosticada, logo em seguida, com estresse pós-traumático e depressão reativa. (HIGA, 2016, p.497).

Mas apesar dessas menções ainda é difícil revelar todas as dificuldades que as mulheres passam e sofrem posteriormente como consequência desses atos ilícitos (GUTEK, 1985 apud DIAS, 2008). Todavia, isso precisa ser “encarado como um problema de saúde laboral (CRUZ PÉREZ, 2007) e sua prevenção intimamente ligada ao conceito de meio ambiente do trabalho saudável (LIMA, 2011, p. 172), que atenuar ao máximo os ‘riscos psicossociais’ (ANTONMATTEI et al, 2010, p. 16-17).” (HIGA, 2016, p.502).

Analisando outra vertente pertinente ao sexo feminino, pode-se destacar as desigualdades salariais entre ambos os sexos que é provocado pela discriminação direcionada às mulheres nos locais de trabalho. Essa problemática atribui outros efeitos a elas, como a difícil jornada por uma vaga de emprego que se enquadre em suas necessidades, junto de “consequências futuras para sua reprodução pessoal e familiar. Repercute, inclusive, na proteção social, em especial na aposentadoria” (OIT, 2016 apud LIMA, 2018, p.7).

Uma vez que há o rebaixamento do salário da mulher em relação ao do homem, ocorre, também, o rebaixamento do valor de sua aposentadoria, dada a lógica contributiva dos regimes previdenciários que se baseiam, entre outros

fatores, no valor das contribuições dos segurados. No caso da disparidade salarial da mulher, que compõe um grupo culturalmente discriminado no trabalho, a vulnerabilidade de sua condição implica uma reduzida proteção social, em compasso com o seu rendimento mensal inferior ao percebido pelo homem. (LIMA, 2018, p.7)

Não reconhecer as contribuições econômicas e sociais do trabalho não remunerado das mulheres compromete a vida, a identidade e a autoestima destas trabalhadoras. Pode-se observar nas limitações de oportunidades ao emprego, à capacitação, ao acesso a vida pública, social e política e ao exercício dos direitos fundamentais, como os direitos humanos. (LIMA, 2004 apud SERPA, 2010, p.13).

4 CAPÍTULO – AS POSSÍVEIS SOLUÇÕES PARA COMBATER E SANAR AS DIFICULDADES SOFRIDAS

Para início de pauta, deve-se explicar que tais contextos apresentados acima necessitam de soluções para resolverem e banirem semelhantes problemas acometidas às mulheres. Como afirma Silvério (2017), a análise de inúmeros dados e pesquisas evidencia a grande presença de discriminação de gênero em diversos lugares do mundo. Por isso, torna-se necessário que medidas sejam elaboradas e efetivadas, visto que tais empecilhos trazem consequências para um conjunto de indivíduos, não somente para a vítimas e os culpados.

Conclui-se, portanto, que, a igualdade de gêneros é um problema de toda a sociedade, que afeta, por conseguinte, não apenas as mulheres, mas também meninas, meninos, homens e idosos. Trata-se de um impedimento da verdadeira aplicação dos direitos humanos, fundamentais e trabalhistas. (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017, p.320).

Dessa forma, o Estado entra como um dos principais responsáveis pela aplicação de meios para sanar tal problemática. Isso porque a Constituição Federal de 1988 contempla a proteção do grupo feminino no trabalho (SILVÉRIO, 2017) e assegura que todos são iguais perante a lei, isso inclui o ambiente de trabalho e as obrigações impostas. Assim, de forma a promover a efetividade dos dizeres presentes na atual Carta Magna, é imprescindível que o Estado atue seguindo o ativismo judicial (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

Ronald Dworkin (1999) ratifica o entendimento de que o ativismo judicial decorre de uma intensa participação do poder judiciário na concretização e efetivação dos valores constitucionais, o qual pode ser concretizado e efetivado de diferentes maneiras, como por exemplo, a aplicação direta da constituição, independentemente da participação do legislador ordinário, a imposição ou abstenção de condutas ao Poder Público para garantir direitos constitucionalmente previstos, a interpretação pelo Poder Judiciário dos chamados “padrões vagos”, todas essas atitudes ou mecanismos aplicados pelo poder judiciário, possuem uma concepção teleológica de resguardar e

proteger direitos fundamentais. A partir dessas premissas, começa o ativismo judicial a ser compreendido como um método de integração e de interpretação. (MADEIRA; AMORIM, s.d., p.4).

Além disso, Siqueira e Samparo (2017) expõem que o Direito precisa acompanhar todas as mudanças que acontecem na sociedade e procurar sempre se “atualizar” dos acontecimentos, visto que é dever do Poder Judiciário garantir os direitos de todos os cidadãos e buscar sanar os problemas e conflitos existentes na população. Com isso, os problemas enfrentados pelas mulheres, como a desigualdade ou discriminação de gênero e abuso sexual ou moral, também estão inclusos nos “problemas presentes na sociedade” por englobar todo um contexto social, além de ferir e trazer sequelas às vítimas.

Nesse sentido, Lima (2017) discorre sobre a importância da criação de uma lei referente ao assédio moral, com o intuito de acabar com tal situação no mercado de trabalho. Ademais, ela afirma que o poder legislativo deve cumprir seu papel ao manter a fiscalização.

Nesta perspectiva, sustentam Claudio Rogério Teodoro Oliveira e Tatiana Coutinho Pitta: Tornar efetiva a proteção normativa existente significa optar pela concretização aos direitos assegurados à mulher em reconhecimento à desigualdade em relação ao homem, que ocasiona a alarmante situação de violência de gênero no país. Trata-se de verdadeira medida de acesso à justiça social para que a mulher seja alçada a um patamar de igualdade perante o homem nas relações sociais e domésticas. (SIQUEIRA; SAMPARO; 2017, p.317-318).

Contudo, Silvério (2017) faz a seguinte dissertação sobre a elaboração de leis e medidas para prevenção:

Porém, está intromissão deve ser de forma que não se prejudique a economia nacional, não ofenda a livre iniciativa e por suposto acabe criando um quadro de discriminação invertida, o que por óbvio não se deseja. As soluções não são simples, mas não se pode descartar todo o histórico de lutas e conquistas das mulheres em prol de

melhores condições, situação que deve perdurar em busca de reconhecimento e emancipação. (SILVÉRIO, 2017, p.130).

Juntamente, o Governo necessita adicionar entre suas principais ações a serem realizadas, o reforço e atenção a inclusão de todas as mulheres trabalhadores, independente da área de atuação. Para que isso seja efetivado, “as parcerias empresariais e o desenvolvimento de políticas de inclusão e igualdade pelo Estado devem se aliar, mirando sempre o corte da raiz, pois a natureza da discriminação não é apenas histórica, mas principalmente sociológica.” (SILVÉRIO, 2017, p.211)

Como forma de trazer providências para tais eventos diários pelos quais as mulheres enfrentam, o Direito Sistêmico decidiu introduzir as Constelações Familiares:

[...] as Constelações Familiares idealizadas pelo filósofo alemão Bert Hellinger que descobriu que ao olhar para situações de conflito de forma sistêmica, ou seja, ampla e interligada com todos que pertencem ao contexto, observa-se uma nova compreensão dos acontecimentos. (BARRO, 2019, P.106).

Por se tratar de um aspecto organizacional, essa técnica foi aplicada sob a nomeação de Constelações Organizacionais, e as empresas que usufruíram desse método relatam resultados positivos ao impedir possíveis casos de depressão com seus funcionários, doença gera o alto número de afastamento médico e que surge normalmente como consequência do abuso sexual e moral (BARRO, 2019).

No âmbito do Judiciário Trabalhista, conquanto ainda não exista nenhuma notícia acerca de sua adoção por Vara ou Tribunal do Trabalho, a aplicação da técnica terapêutica poderia contribuir justamente para resolução de casos de assédio moral, nos quais as emoções de rejeição, exclusão, humilhação e degradação da dignidade são corriqueiras, dentre outras hipóteses que justificam a aplicação da justa causa. (BARRO, 2019, p.106)

Seguindo o mesmo caminho, a estudante de direito, Marluce (LIMA, 2019) reforça que a criação de um artigo legislativo que apresente quais são as atitudes

legais e ilegais, ou seja, o que é considerado assédio moral ou sexual e discriminação de gênero e o que não é considerado. Tal texto é de extrema importância, pois ajuda a identificar e dar conhecimento para as pessoas, além de alertar e mostrar a aqueles que se encontram com o direito infringido, mas que muitas vezes não sabem e acabam por aceitar tal problema.

Existem no Brasil algumas leis de âmbito municipal e estadual que versam sobre o assédio moral do servidor público, deixando ao relento o trabalhador regido pelas leis trabalhistas, como é exemplo do Rio de Janeiro através da Lei nº 3.921/02. Portanto, pode - se observar, a necessidade de uma legislação específica sobre o assédio moral no ambiente de trabalho que é nítida no Brasil e tal ato legislativo significará um avanço no Direito do Trabalho, assim como já acontece em países de primeiro mundo. Trata-se, portanto, de uma necessidade do trabalhador brasileiro que precisa de mais conhecimento sobre o crime para recorrer a meios legais de reivindicar seus Direitos, do empregador para prevenir esta prática dentro de seu estabelecimento, além do judiciário, que necessita de embasamento para seus julgados sem que tenha que recorrer a legislações divergentes através de analogia e outras fontes do direito. (LIMA, 2017, p.13-15)

Outrossim, a formação de programas educacionais e de ética são exemplos ideais para as empresas que procuram evitar a existência desses impasses. Ademais, a validade de legislações referentes ao assédio moral no ambiente profissional deve ser posta em prática para que as vítimas tenham apoio e proteção (RODRIGUES, 2015).

Entretanto, apesar de todas essas plausíveis soluções, ainda é demasiado a quantidade de casos de discriminação ou assédio para com as mulheres, além das consequências como a insegurança presente no trabalho. Logo, esses meios de cautela e proteção merecem serem analisados (BAARO, 2019) e procurar o entendimento do porquê de estarem resolvendo o real problema.

Alguns doutrinadores apontam como solução a criação de leis, outros aumentando a pena ou as indenizações fazendo

doer no “bolso”. Outros, ainda, sustentam a adoção de medidas preventivas, de caráter educacional, como ministração de cursos e até a adoção de um código de ética. Outros mais, ainda, entendem tratar-se de uma questão de caráter e personalidade e, assim, nenhuma destas “soluções”, aparentemente, são suficientes para “cortar o mal pela raiz. Porém, entendemos que o alvo deve ser o respeito e dignidade que todos os seres humanos têm que guardar e observar quando do trato social. É a observância e respeito à dignidade da pessoa humana que faz toda a diferença, tornando-o merecedor do respeito e consideração dos outros seres humanos, seja lá qual for o ambiente que se está inserido e qual a posição hierárquica entre eles. (ZORZO et al, s.d., p.19-20)

5. CAPÍTULO - RESULTADOS E ANÁLISE DAS PESQUISAS/ENTREVISTAS

Para maior entendimento e explicação do problema abordado, foram elaboradas perguntas para serem respondidas através de uma pesquisa de campo e entrevistas, com o intuito de coletar dados e buscar compreender, de perto, os reais empecilhos pelas quais as mulheres se veem, sem saída, a aguentarem todos os dias na sua área profissional.

5.1 Pesquisa de campo

Em primeira análise, deve-se ressaltar a importância da pesquisa de campo na realização de um estudo e comprovação de suposições, isso porque é a partir dela que se pode buscar informações de forma direta com a população foco, ou seja, com a população que possui grande relação com o tema (PIANA,2009).

A pesquisa de campo é uma fase que é realizada após o estudo bibliográfico, para que o pesquisador tenha um bom conhecimento sobre o assunto, pois é nesta etapa que ele vai definir os objetivos da pesquisa, as hipóteses, definir qual é o meio de coleta de dados, tamanho da amostra e como os dados serão tabulados e analisados. (CARNEVALLI; MIGUEL; s.d., p.1).

Assim, a partir disso, o grupo responsável pela elaboração deste trabalho elaborou uma pesquisa quantitativa de múltipla escolha para coletar dados referentes aos problemas sofridos no cotidiano pelo grupo feminino, esses que foram apresentados acima, e para isso foram elaboradas as seguintes perguntas com os respectivos resultados:

1. Você é mulher? Se sim, já sofreu no seu trabalho com algum tipo de abuso e/ou discriminação?

● Sim	103
● Não	83
● Não sou mulher	37



Figura 1. Pesquisa de Campo. Fonte: autores.

O referente resultado mostra que 46,18% das pessoas, mais especificamente mulheres, já sofreram com algum dos problemas citados na dissertação acima no seu local de ofício.

2. Você conhece ou já conheceu alguma mulher que sofre ou já sofreu abuso sexual no ambiente profissional?

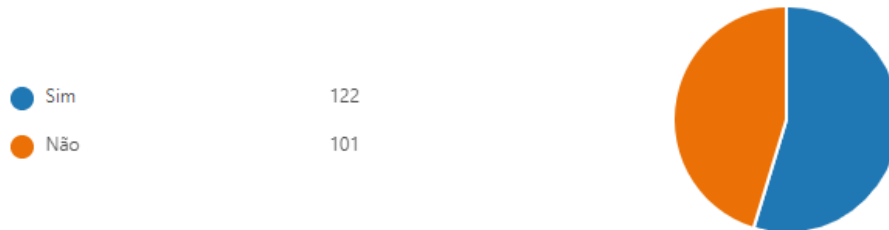


Figura 2. Pesquisa de Cmapo. Fonte: autores.

Posteriormente, entre o total de indivíduos que participaram, 54,7% deles afirmaram conhecem alguém do sexo feminino que sofreu abuso sexual no seu setor ocupacional.

3. Em sua experiência profissional, você acredita que uma mulher recebe um salário igual ao de um homem?

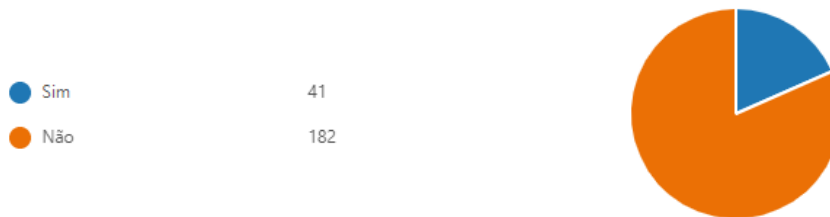


Figura 3. Pesquisa de Campo. Fonte: autores.

Seguinte o contexto em que discorre a pesquisa, 81,61% não estão de acordo quando o assunto é dizer que uma mulher recebe o salário, de forma igualitária, o mesmo que uma pessoa do sexo oposto.

4. Você concorda que a mulher é injustiçada tanto no mercado de trabalho como na sociedade?

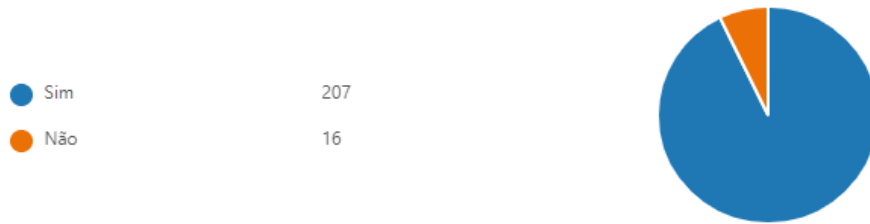


Figura 4. Pesquisa de Campo. Fonte: autores.

Já no sentido justiça e em relação a forma como é ela tratada por todos, os números relatam de uma opinião quase unanime com 92,82% dos entrevistados afirmando que elas são ,erroneamente, injusticadas em diversos ambitos no seu ambiente de trabalho devido ao sexo que pertencem.

5. Você acredita que o machismo ainda é muito presente nos locais de trabalho?

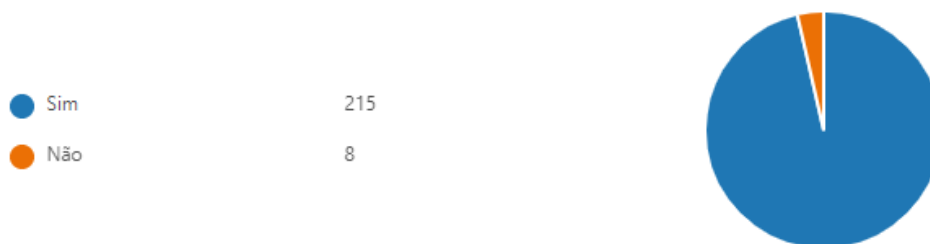


Figura 5. Pesquisa de Campo. Fonte: autores.

Igualmente, os resultados da seguinte questão evidenciou um julgamento firme, pois 96,41% dos cidadãos informaram que o machismo ainda se mostra muito vivo e presente na sociedade contemporânea, mesmo com as eventuais evoluções referenciadas anteriormente.

6. Você acha que a maternidade impede as mulheres de ingressarem no mercado de trabalho?

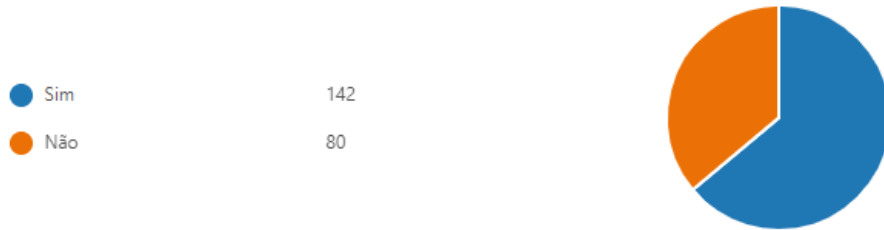


Figura 6. Pesquisa de Campo. Fonte: autores.

Adiante, tal pergunta trouxe como efeito números relevantes – 63,67% disseram que sim e 35,87% enunciaram não – que trazem as seguintes hipóteses como explicação para similares resultados: a) alternativa “sim”, pois as empresas optam por não contratarem mulheres grávidas ou mães para não ter que arcarem com maiores despesas ou certas circunstâncias como a necessidade de faltar ao trabalho para resolver “problemas de mãe”; b) opção “sim”, devido a motivos pessoais como, ausência de alguém para cuidar dos filhos enquanto trabalha; c) escolha “não” por acreditarem que a maternidade e seu acervo de obrigações não interferem o grupo feminino de adentrarem o universo profissional, visto que, para eles, elas possuem capacitação total para exercerem suas funções de mãe e trabalhadora.

7. Você acredita que a mulher sofre mais assédio moral do que o homem no ambiente de trabalho?

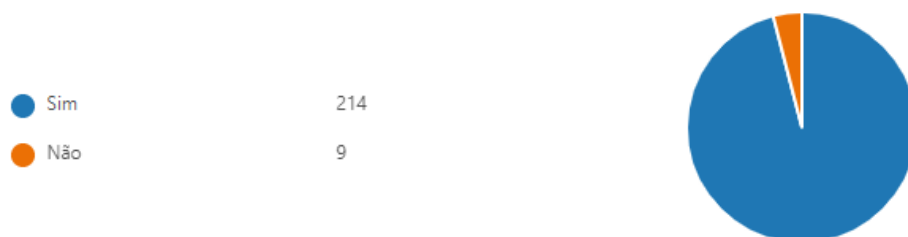


Figura 7. Pesquisa de Campo. Fonte: autores.

No que diz respeito ao assédio moral cometido no locais de emprego, a população interrogada salientou através dos números – 95,96% escolheram a opção “sim” – que a mulher é o principal alvo deste tipo de agressão.

8. Você acha que a mulher é importante para o mercado de trabalho e que ela deveria ser mais valorizada?

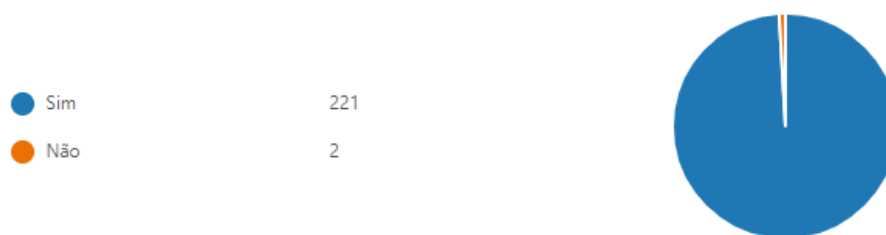


Figura 8. Pesquisa de Campo. Fonte: autores.

Felizmente, quase que a totalidade – 99,1% do grupo optaram pela alternativa “sim” – afirmou que elas possuem papel importante e de extrema valorização no mercado trabalhista.

5.2 Entrevistas

“O método da entrevista se caracteriza pela existência de um entrevistador, que fará perguntas ao entrevistado anotando as suas respostas. A entrevista pode ser feita individualmente, em grupo, por telefone ou pessoalmente.” (MATTAR, 1996 apud CARNEVALLI; MIGUEL, s.d., p.3).

Juntamente, para atribuir mais fatos, foi decidido pelo grupo a elaboração de uma entrevista padronizada com quatro pessoas do sexo feminino, de diferentes idades e classe social.

Diante disso, foram criadas 6 perguntas, iguais para ambas, com base nos assuntos discutidos no projeto. A primeira pergunta questiona se sofreram algum tipo de assédio no seu trabalho, e as respostas foram:

Aimee, autônoma e estudante de teatro:

Já sim, em quase todos meus trabalhos principalmente quando trabalhei em eventos.

Andreia, balconista:

Não.

Gabriela, recepcionista e estudante de biomedicina:

Não.

Jessica, lojista:

Sim.

Juntamente, a segunda pergunta interroga se passaram por algum ato de desigualdade vindo do local em que são empregadas, simplesmente por serem do sexo feminino, e obteve-se como retorno:

Aimee, autônoma e estudante de teatro:

Infelizmente sim, acho que já vivi desde o momento de minha formação do ensino médio e em diversos cargos de trabalho, diretamente ou indiretamente.

Andreia, balconista:

Não.

Gabriela, recepcionista e estudante de biomedicina:

Não.

Jessica, lojista:

Sim.

Consecutivamente, a terceira questão envolve o pedido de descrição de alguma situação em que não houve respeito por parte dos demais com elas, em seus respectivos ofícios:

Aimee, autônoma e estudante de teatro:

Em um evento em meados de 2019, eu estava trabalhando como Staff e um dos organizadores apalpou um de meus seios, dizendo que foi sem querer.

Andreia, balconista:

Único desrespeito, foi diminuir o nosso salário e não a jornada de trabalho durante a pandemia.

Gabriela, recepcionista e estudante de biomedicina:

Não recebi atenção devido ao meu cargo.

Jessica, lojista:

Uma cliente não quis ser atendida por mim pelo fato de eu ser negra.

Ademais, a quarta pergunta trouxe como interrogativa a valorização, ou seja, questionando se o homem possui mais atenção e se ele é, normalmente, a primeira opção para contratação:

Aimee, autônoma e estudante de teatro:

Infelizmente sim, eu nunca consegui um cargo com carteira assinada e em grande parte das vagas, sempre deixam explícitos que são vagas para o masculino.

Andreia, balconista:

Sim.

Gabriela, recepcionista e estudante de biomedicina:

Acho que sim, mas dependerá da vaga.

Jessica, lojista:

Sim.

Outrossim, a quinta e penúltima indagação buscou averiguar se as empresas e mídias digitais colocam em prática aquilo que pregam tanto, a igualdade:

Aimee, autônoma e estudante de teatro:

Não, mesmo que eles tentem, aplicam de uma forma que não ajudam na equidade social e dificilmente daria certo, já que o patriarcado é algo enraizado e sempre consegue existir, mesmo com tentativas de acabá-los.

Andreia, balconista:

Não.

Gabriela, recepcionista e estudante de biomedicina:

Nem sempre.

Jessica, lojista:

Não.

Por fim, a sexta e última questão indaga sobre a opinião delas acerca da evolução da sociedade com relação ao respeito e empatia:

Aimee, autônoma e estudante de teatro:

Acho que precisamos muito ainda de mudanças, socialmente, em família, escola, tudo, para aí sim começarmos alguma mudança. Damos um passo para frente e três para trás, em passos de tartaruga.

Andreia, balconista:

Precisa evoluir muito.

Gabriela, recepcionista e estudante de biomedicina:

Precisam evoluir mais, quanto mais o tempo mais, o ser humano se torna egoísta.

Jessica, lojista:

Tem que evoluir muito.

A partir das entrevistas e suas respectivas respostas é possível analisar que: I) 50% delas já sofreram assédio; II) uma boa parcela das entrevistadas afirmou já ter passado por algum episódio de desigualdade; III) todas acreditam que o homem tem mais valorização e prioridade em contratações; IV) todas disseram, com suas palavras, que as redes sociais e as empresas não praticam a igualdade como dizem; V) elas, em comum opinião, declararam que a população precisa evoluir para ter uma maior empatia e respeito nesse contexto em que elas se encontram diariamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A vigente dissertação foi desenvolvida a partir da problemática em que as mulheres são os principais focos quando o assunto é assédio, agressão e discriminação no ambiente de trabalho. Semelhante cenário ocorre devido as mudanças ocorridas ao longo dos anos na vida da mulher tanto no sentido profissional quanto no pessoal, o que possibilitou, após inúmeras lutas e atos de rebeldias referenciados acima, maior independência ao grupo e desfez o patriarcado. Contudo, a sociedade que ainda vive com uma ideologia onde esse sistema é certo, repudiam tal ato de liberdade e por isso as discriminam das mais diversas formas.

Para confirmar esse contexto e entender a opinião atual do grupo populacional, foi realizado um estudo quantitativo que revelou 46,18% já sofreram algum tipo de abuso ou discriminação no ambiente profissional, assim como, 92,8% concordam que as mulheres são injustiçadas tanto no mercado de trabalho quanto na sociedade. O estudo também aponta que 63,7% das pessoas entrevistadas concordam que a maternidade influencia na disputa por vagas ou cargos no ambiente de trabalho, sendo essa uma das principais discriminações enfrentadas pelas mulheres na esfera profissional.

Além disso, os resultados levantados detectam a percepção das mulheres sobre a discriminação de gênero, assédio moral e sexual, e diferença salarial no ambiente de trabalho. Tanto nas pesquisas, como nas entrevistas confirma-se que discriminação existe e se expressa das mais diversas formas, desde uma remuneração desigual entre os gêneros pela mesma atividade; e através do assédio e pela violência com que são tratadas nas organizações.

Em vista desse conjunto de citações e explorações tanto quantitativas quando qualitativas, fica claro que as mulheres, apesar de sua luta constante e incansável, ainda são predominantemente vítimas de desigualdades trabalhistas. Dessa forma, é possível compreender a necessidade de solucionar tais dificuldades, para que haja maior apoio, empatia e respeito por parte de todos envolvidos nesse contexto.

Todavia, é importante expor que há a existência de “chaves” criadas para combater a adversidade apresentada, como a Constituição Federal atual que assegura proteção às mulheres e igualdade a todos, além de organizações que

promovem o apoio no âmbito trabalhista e empresas que usam o método Constelações Organizacionais. Entretanto, o ponto de vista das entrevistadas exibido anteriormente, mostrou que ainda há grande presença de eventos problemáticos como os mencionados e, que os meios já existentes precisam ser reparados.

Nesse sentido, a hipótese levantada pelo grupo mostrou que é indispensável que a sociedade, o Estado e as empresas atuem juntos para trazer maiores soluções para um futuro próximo. A criação de leis específicas para promover maior atuação feminina no mundo profissional. Ademais, colocar em prática programas educacionais que mostrem todo o contexto pelo qual as mulheres passaram desde os primeiros tempos e incitar a primordialidade em acabar com as dificuldades sofridas. A criação de novas regras nos ambientes corporativos, como a igualdade salarial entre ambos os sexos, a imposição de neutralidade em contratações, é umas das soluções a serem implantadas para o crescimento profissional feminino.

Portanto, o presente trabalho teve a função de exigir e revelar todo o contexto em que a mulher foi inserida até os dias atuais, isso com ênfase nas dificuldades pelas quais elas passam diariamente no seu emprego, detalhar tais situações através de pesquisas, mostrar as soluções já existentes e explicitar as possíveis soluções para banir esse empecilho do mundo. A fim de mostrar a importância que as mulheres têm no mercado de ofícios e fundamentar que, como mulher e pessoa, elas não merecem este tipo de tratamento e falta de empatia por parte do mundo contemporâneo e corporativo.

REFERÊNCIAS

BARRO, Nara Brito. Uma visão sistêmica sobre o assédio moral no âmbito do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 23, n. 2, p. 105-110, nov. 2019.

BRAZ, Natália. Mulheres são maioria entre vítimas de assédio no trabalho. 2019. Disponível em: <<https://www.medicina.ufmg.br/mulheres-sao-maioria-entre-vitimas-de-assedio-no-trabalho/#:~:text=Moral%20ou%20sexual%2C%20ass%C3%A9dio%20pode%20gerar%20transtornos%20graves&text=%E2%80%9CPode%20gerar%20algum%20trauma%2C%20como,ambiente%20de%20trabalho%E2%80%9D%2C%20aponta>>. Acesso em: 6 abr. 2022.

CARNEVALLI, José. **DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA DE CAMPO, AMOSTRA E QUESTIONÁRIO PARA REALIZAÇÃO DE UM ESTUDO TIPO SURVEY SOBRE A APLICAÇÃO DO QFD NO BRASIL**. S.d. 8 f. UNIMEP, [S. l.], s.d.

COSTA, Ana Cristina da; REUSCH, Patricia Thomas. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO. 2014. 14 f. Dissertação (Mestrado em Direito (centração em Demandas Sociais e Políticas Públicas)) – Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, Santa Cruz do Sul – RS, 2014. Acesso em: 14/03/2022.

COSTA, Irla Henrique; ANDROSIO, Valéria de Oliveira. **As transformações do papel da mulher na sociedade contemporânea**. s.d. 16 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Saúde Mental e Intervenção Psicossocial; Mestrado em Educação) – UNIVALE, Governador Valadares - Minas Gerais, s.d. Acesso em: 19/02/2022.

COSTA, Sílvia. **"O assédio sexual nos locais de trabalho: problema e possíveis soluções a partir de estudos de casos"**. Orientador: Dr. Francisco de Araújo Santos. 1955. 149 f. Dissertação (Pós-graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, [S. l.], 1995.

FERREIRA, Marciana Silva et al. A Mulher no Mercado de Trabalho e o Assédio Sexual. Revista Acadêmica Integra/Ação, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 190-199, june 2017. ISSN 2594-4878. Disponível em: <https://www.fics.edu.br/index.php/integraacao/article/view/537>. Acesso em: 14/03/2022.

FIGUEIRA, Luanna da Silva. Assédio da mulher no trabalho: consequência social ou histórica? 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/amp/artigos/54777/assedio-da-mulher-no-trabalho-consequencia-social-ou-historica#contact-author>. Acesso em: 14/03/2022.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? REVISTA DIREITO GV | SÃO PAULO | V. 12 N. 2 | 484-515 | MAI-AGO 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rdgv/v12n2/1808-2432-rdgv-12-2-0484.pdf>. Acesso em: 12/03/2022

LIMA, Camila. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. Revista Estudos Feministas, [S. l.], p. 1-20, 12 abr. 2018.

LIMA, Marluce. **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**. Orientador: Msc. Antônio Ricardo Zany. 2017. 20 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Direito) - Faculdade Doctum de Guarapari, [S. l.], 2017.

MADEIRA, Daniel. **O ATIVISMO JUDICIAL. INSTRUMENTO DE CONCRETIZAÇÃO DE DIREITOS OU INGERÊNCIA NO PRINCÍPIO DA**

SEPARAÇÃO DOS PODERES?. 2020. 18 f. Dissertação (Mestrando em Direito) - Universidade de Fortaleza., [S. l.], s.d.

MELO, H. P.; CONSIDERA, C. M.; SABBATO, A. D. Os afazeres domésticos contam. **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, v. 16, n. 3, p. 435–454, 2016.

Disponível em:

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8642815>. Acesso em: 21/02/2022.

MELO, Raul Henrique Beserra; MELO, Ruana Bezerra; ISAÍAS, Stéfani Linhares. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. 2017. Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/58030/as-consequencias-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 5 abr. 2022.

MENEZES. G. de. (2015). 'Novas cartas portuguesas': um gesto de amor político a muitas mãos. *Abril – NEPA / UFF*, 7(14), 79-88.

<https://doi.org/10.22409/abriluff.v7i14.29851>. Acesso em: 19/02/2022.

MORALES, Juliana. Assédio no trabalho: 1 a cada 6 mulheres pede demissão após abuso. 2020. Disponível em:

<https://guiadoestudante.abril.com.br/atualidades/assedio-no-trabalho-1-a-cada-6-mulheres-pede-demissao-apos-abuso/>. Acesso em: 5 abr. 2022.

PIANA, MC. A construção do perfil do assistente social no cenário educacional [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 233 p. ISBN 978-85-7983-038-9. Available for SciELO Books .

RODRIGUES, Renan. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**. 2015. 23 f. Trabalho de conclusão de curso (Direito) - Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, [S. l.], 2015.

SECOM, Secretaria de Comunicação (Resp.). Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?: Matéria especial explica os diversos aspectos da prática, que envolve o constrangimento no ambiente de trabalho. S.d. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 14/03/2022.

SILVA, Glauce Cerqueira Corrêa da et al. **A mulher e sua posição na sociedade: da antiguidade aos dias atuais**. *Rev. SBPH* [online]. 2005, vol.8, n.2, pp. 65-76. ISSN 1516-0858. Acesso em: 20/02/2022.

SILVEIRA, Josianne Correa; FLECK, Carolina Freddo. Forte como... UMA MULHER: uma análise dos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. S.d. 21 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Campus Santana do Livramento, Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA, Santana do Livramento – RS, 2016. Acesso em: 12/03/2022.

Silvério, V. G. (2017). A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SEM A PROTEÇÃO DO EMPREGO. *REVISTA ESMAT*, 9(13), 197-212. <https://doi.org/10.34060/reesmat.v9i13.199>

SILVÉRIO, Gabriel. A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO ESTUDO DA OIT LAS MUJERES EN EL TRABAJO: TENDENCIAS 2016. **Anais do EVINCI**: Evento de iniciação científica, [s. l.], v. 3, ed. 2, p. 122-131, 9 mar. 2018.

SIQUEIRA, D. P., & SAMPARO, A. J. F. (2017). OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE. *Revista Direito Em Debate*, 26(48), 287–325. <https://doi.org/10.21527/2176-6622.2017.48.287-325>. Acesso em: 13/03/2022.

SERPA, Nara Cavalcante. A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: Questão de gênero. Anais do Seminário Fazendo Gênero – Diásporas, Diversidades, Deslocamentos. Florianópolis: UFSC, 23 a 26 de agosto de 2010.

Disponível em <

http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1265896752_ARQUIVO_ARTIGO_REVISAO.pdf> Acesso em: 09/03/2022.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Site). Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres. 2019. Disponível em:

<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/mulheres-sofrem-mais-assedio-moral-que-homens-e-inclusive-de-outras-mulheres>. Acesso em: 13/03/2022.

WRIGHT. M. G. M & CARNEIRO, A. o espaço da mulher brasileira e o espaço da enfermeira brasileira. R ev. Bras. Enl, Brasília, 38(1): 55-62, j an./mar. 1985. Acesso em: 19/02/2022.

ZORZO et al, Adalberto. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, [s. l.], ano 2020, v. 8, ed. 1, p. 13-20, 2020. DOI <http://dx.doi.org/10.47283/244670492020080113>. Disponível em: https://redib.org/Record/oai_articulo2882781-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual-ambiente-de-trabalho. Acesso em: 16 maio 2022.

CRONOGRAMA

Atividades/Período	Fevereiro	Março	Abril	Maiο	Junho	Responsáveis
Leitura dos livros	X	X	X	X		Equipe TCC 2022
Desenvolvimento do capítulo 1	X					Equipe TCC 2022
Desenvolvimento do capítulo 2		X				Equipe TCC 2022
Desenvolvimento do capítulo 3		X	X			Equipe TCC 2022
Desenvolvimento do capítulo 4			X	X		Equipe TCC 2022
Desenvolvimento do capítulo 5				X		Maria Fernanda
Pesquisa de Campo		X	X	X		Equipe TCC 2022
Entrevistas				X		Equipe TCC 2022
Resultado e análise da pesquisa de campo e entrevistas				X	X	Maria Fernanda
Desenvolvimento da Introdução, Resumo e Considerações Finais					X	Equipe TCC 2022
Formatação do documento					X	Maria Fernanda
Apresentação para a orientadora					X	Equipe TCC 2022
Apresentação oficial					X	Equipe TCC 2022