

O ASSÉDIO MORAL NAS TRABALHADORAS CALÇADISTAS NO MUNICÍPIO DE ROLANTE-RS

Andréia Melo¹
Fabio Rios Kwecko²
21/06/2022

Resumo

O presente trabalho tem por finalidade estudar de que maneira o assédio está presente dentro das relações de trabalho das mulheres nas indústrias calçadistas na cidade de Rolante/RS. O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação são algumas formas de abuso no dia a dia das trabalhadoras, demonstrando que mesmo com a globalização e com os avanços tecnológicos muitas mulheres ficam expostas a sofrer práticas constrangedoras, violentas, vexatórias e humilhantes de seu superior hierárquico e até mesmo de colegas, o que traz abalo psicológico à vítima interferindo no seu ambiente de trabalho, em sua vida familiar em sua família e na vida social. O tema desse assunto foi escolhido devido a autora deste trabalho ter sofrido assédio moral, no tempo em que trabalhou em indústrias de calçados desse município. A metodologia utilizada foi uma pesquisa descritiva com método quantitativo, realizada através de questionário aplicado através de grupos de *WhatsApp*, sendo que as participantes foram mulheres que trabalhadoras da indústria calçadista. O questionário ficou disponível no Google Forms, de 15/06 a 31/06, totalizando 42 respondentes. Dentro dos resultados obtidos, constata-se que a maioria das mulheres participantes têm Ensino Fundamental ou Ensino Superior completo, com baixo nível salarial e posicionam-se como esclarecidas sobre as formas do que seja assédio moral. A partir desse reconhecimento, indicam haver um considerável percentual de mulheres vítimas de algum tipo de assédio ou constrangimento dentro do ambiente laboral, muitas vezes de forma discreta e comportamentos que evitam a exposição. Entre os limitantes para o desenvolvimento da pesquisa, percebeu-se a falta de bibliografia sobre o assunto no setor calçadista, as restrições de tempo e acesso ao questionário, as dificuldades dos respondentes em acessar o questionário devido ao grau de escolaridade ou aparelho incompatível e o Sindicato dos Trabalhadores de Rolante não possuem relatórios das vítimas que fazem as denúncias.

Palavras-Chave: Assédio. Discriminação. Mulher. Trabalhadora. Indústria calçadista.

¹ Acadêmica do curso superior em Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal do Rio Grande do Sul - Campus Rolante. meloandrea1308@gmail.com

² Orientador, mestre, professor do curso Superior em Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal do Rio Grande do Sul - Campus Rolante. fabio.kwecko@rolante.ifrs.edu.br

MORAL HARASSMENT IN FOOTWEAR WORKERS IN THE MUNICIPALITY OF ROLANTE-RS

Abstract

The present work aims to study how harassment is present within the work relationships of women in the footwear industries in the city of Rolante/RS. Moral harassment, sexual harassment and discrimination are some forms of abuse in the daily lives of workers, demonstrating that even with globalization and technological advances many women are exposed to embarrassing, violent, vexatious and humiliating practices from their superiors, hierarchical and even colleagues, which brings psychological shock to the victim, interfering with their work environment, their family life, their family and social life. The theme of this subject was chosen because the author of this work suffered moral harassment, when she worked in the shoe industries of this municipality. The methodology used was a descriptive research with a quantitative method, carried out through a questionnaire applied through WhatsApp groups, and the participants were women who worked in the footwear industry. The questionnaire was available on Google Forms from 06/15 to 06/31, totaling 42 respondents. Among the results obtained, it appears that most of the participating women have completed Elementary School or Higher Education, with a low salary level and position themselves as enlightened about the forms of what is moral harassment. Based on this recognition, they indicate that there is a considerable percentage of women who are victims of some type of harassment or embarrassment within the work environment, often in a discreet way and behaviors that avoid exposure. Among the limitations for the development of the research, it was noticed the lack of bibliography on the subject in the footwear sector, the restrictions of time and access to the questionnaire, the difficulties of the respondents in accessing the questionnaire due to the level of education or incompatible device and the Rolante Workers Union do not have reports of victims who make the complaints.

Keywords: Harassment. Discrimination. Women. Worker. Shoe industry.

1 INTRODUÇÃO

O assédio tem se tornado uma temática cada vez mais abordada nas agendas pesquisadores e gestores. Por isso, Silva, Castro e Dos-Santos (2018) apontam o aprofundamento das discussões sobre o assunto. Entre as principais razões destacadas, assinalam o aumento da quantidade de casos que têm sido denunciados nos órgãos competentes. Logo, tal situação tem demonstrado que se trata de uma forma de violência aos direitos dos trabalhadores, precisando ser enfrentada de maneira mais eficaz, para evitar as consequências danosas.

Na esfera individual, entre as consequências frequentemente associadas, estão a estigmatização e a privação dos direitos, os adoecimentos, as aposentadorias precoces, o suicídio e a dificuldade de manter-se no trabalho e encontrar emprego. Do lado empresarial, as consequências mais comuns são

quedas de produtividade, absenteísmo, rotatividade, perda de qualidade, redução da capacidade de atrair e reter talentos e perdas financeiras pelos erros cometidos pelos empregados assediados, além de desmotivação e insatisfação (SILVA; CASTRO; DOS-SANTOS, 2018).

Suas desastrosas complicações não afetam somente os indivíduos envolvidos diretamente, mas também as empresas, as famílias e a sociedade em geral. Na verdade, suas manifestações e ocorrências estiveram sempre presentes, mas por boa parte do tempo estiveram relegadas a um segundo plano, de modo a ocultá-las ou velá-las (SILVA, 2005).

O assédio tem várias características e maneiras de manifestação que podem ser por meio de palavras ofensivas, gestos e atitudes podendo causar danos psicológicos e físicos, na dignidade, na integridade, podendo pôr em risco o emprego, o ambiente de trabalho e até a vida. Tais ponderações são sintetizadas pelas seguintes observações de Margarida Maria Silveira Barreto (2000), médica do trabalho, referência no campo de estudos sobre a questão do assédio moral no ambiente de trabalho:

a exposição dos trabalhadores (as) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados (as) desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e organização, forçando-a a desistir do emprego. (BARRETO, 2000, p. 33).

Silva, Castro e Dos-Santos (2018) indicam a diversidade de causas para o aparecimento e ocorrência do assédio moral nas organizações. Tais motivos foram agrupados e identificados pelos autores como fatores internos ou externos. Os fatores internos vinculam-se aos níveis de diversidade superficiais e profundos, seja dos indivíduos agressores ou da vítima. Já os fatores externos estão associados à competitividade dos mercados, que pressionam os atores organizacionais por resultados cada vez maiores e cada vez mais em menor tempo, também estão entre estas causas.

Dentro da complexidade desse processo, outras dimensões emergem com certa prioridade nesse debate: gênero e raça. Neste íterim, há constatação de que a questão de assédio dentro das análises nas relações sociais de gênero acontece com maior rigor, entre distintas formas e com maior desigualdade em determinados

grupos minoritários. Dessa forma, Ciwannyr Machado Assumpção (2018) sustenta a influência do assédio na saúde do(a) trabalhador(a), na sua vida familiar e no desenvolvimento da sua carreira e indica a necessidade de integrar às investigações científicas as categorias de raça e gênero (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2019).

Cabe salientar que tais eventos, também não estão associados exclusivamente a determinados setores. Mas são realidades que perpassam todos os tipos de arranjos produtivos, sejam eles indústrias, serviços, comércios ou agricultura.

O assédio moral nas mulheres que trabalham nas empresas calçadistas na cidade de Rolante é um assunto que precisa ser tratado, uma vez que a maioria sofre calada por medo de perder o emprego.

De acordo com Abicalçados (2021), o Brasil é um dos maiores produtores de calçados do mundo e o estado do Rio Grande do Sul é o segundo maior produtor de calçados no país. O Vale do Paranhana é uma das regiões com maior participação produtiva dentro do setor. Nesta região estão localizadas cidades tradicionais como Igrejinha, Lindolfo Collor, Morro Reuter, Parobé, Picada Café, Presidente Lucena, Riozinho, Rolante, Santa Maria do Herval, Taquara e Três Coroas.

Neste rol de cidades, Rolante ocupa papel de destaque nesta cadeia produtiva. A produção de calçados é a principal fonte de economia dessa região e para a cidade constitui-se a maior fonte de renda. Na cidade existem 226 microempresas (setor agropecuário é somado junto nessa categoria), 56 pequenas empresas e 8 médias e grandes empresas, sendo que a indústria calçadista é responsável por 27% do segmento com maior participação de empresas (SEBRAE 2020).

Diante desse cenário, a proposta desse trabalho é investigar de que maneira o assédio está presente dentro das relações de trabalho das mulheres nas indústrias calçadistas na cidade de Rolante. Como objetivos específicos pretende-se: 1) reconhecer de que forma as mulheres têm vivenciado o assédio no ambiente de trabalho; 2) analisar a percepção de manifestação do assédio em suas experiências nas indústrias calçadistas; e 3) verificar as principais consequências das trabalhadoras.

Tal tipo de pesquisa justifica-se pela originalidade na medida em que se constata poucos estudos, por ser assunto que recentemente começa a ser debatido com essas proposições para evitar sua disseminação e mudança no

enraizamento da cultura de assédio. Além disso, ao se tratar de assunto com maior vigor de debate, espera-se contribuir com as empresas locais a entenderem melhor sobre o assédio e quais são suas consequências sobre as mulheres do setor calçadista.

Dessa forma o presente artigo apresenta a seguinte estrutura: primeiramente o conceito de assédio moral e assédio sexual, visto que são situações que são recorrentes nas empresas. Logo em seguida apresenta-se o conceito de discriminação e as diversas facetas como se apresenta. No tópico seguinte serão tecidas considerações sobre a mulher no mercado de trabalho. Na sequência, os dados coletados junto à indústria calçadista de Rolante, analisados comparativamente à teoria que serviu de base para a pesquisa. Por último, a análise dos dados e as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

O assédio acontece a partir de atos que parecem normais no dia a dia, como a falta de respeito, mentiras e manipulações, que podem se manifestar de forma aparentemente inofensiva. Entretanto, sabe-se que não é assim. O assédio sempre existiu tanto nas famílias, de forma mais oculta, como nas empresas, onde é tão antigo quanto o trabalho (FERREIRA, 2004).

A discussão sobre o assunto é recente, e no Brasil feita a partir da pesquisa de Margarida Barreto (2000), e também com a tradução do livro de Marrie-France Hirigoyen (2000).

Para Hirigoyen (2000, p. 65):

toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

E o ato de discriminar, distinguir, transgredir os direitos da pessoa, fazendo julgamentos injustos, maldosos, seja por questões raciais, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação econômica ou qualquer outra questão que exista o constrangimento (ROBBINS, 2002, p. 40).

As práticas discriminatórias representam uma das questões mais discutidas no ambiente trabalhista e tem revelado uma infeliz recorrência ao longo do tempo. São várias as manifestações que podem caracterizar discriminação.

Quadro 1 – Formas de Discriminação

a) Políticas ou práticas discriminatórias: são atitudes de representantes de organizações que negam oportunidades iguais de desempenho ou oferecem recompensas desiguais, acontece com pessoas que estão a mais tempo em empresas e recebem mais e têm mais benefício
b) Intimidação: é a ameaça explícita a um certo grupo de pessoas, seja por raça, gênero, orientação ou biótipo
c) Exclusão: caracteriza a perda de oportunidades de trabalhos, eventos, discussões, orientação não informal de forma intencional;
d) Gozações e insultos: são as piadas que passam dos limites aceitáveis sobre os estereótipos;
e) Incivildade: diz-se do comportamento agressivo, falta de respeito, interromper e ignorar opiniões alheias.

Fonte: Robins, (2002).

Segundo a Constituição Brasileira, todos são iguais perante a Lei, o que garante a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade e à segurança. Assim sendo, a discriminação se caracteriza quando a referida inviolabilidade é desrespeitada. No ambiente de trabalho, especificamente, a discriminação acontece quando há distinção no tratamento ou nas oportunidades dadas a um empregado por motivos não relacionados ao desempenho profissional (LEIRIA, 2012).

É importante destacar que não se deve confundir discriminação com assédio, embora os dois se caracterizem como problemas sérios. A discriminação ocorre quando há distinção ou exclusão da vítima; já o assédio diz respeito a condutas abusivas que atinjam a integridade física ou psicológica de um indivíduo (LEIRIA, 2012).

O melhor caminho para evitar a discriminação no ambiente de trabalho é transformar o respeito às diferenças em uma prioridade na cultura organizacional, promovendo um tratamento igualitário e inclusivo a todos os colaboradores. Assim, a

empresa pode promover campanhas de conscientização sobre a diversidade no ambiente de trabalho, usando para isso os meios de comunicação disponíveis (WAGNER, 2017).

2.1.1 Assédio Moral e Sexual

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, obrigando-o desistir do emprego (FERREIRA, 2004). De acordo com Alkimin (2008), o assédio moral nada mais é do que uma forma de violência à pessoa, sendo que sua lesividade maior se deve ao fato de se manifestar, na maioria das vezes, de forma sutil, enraizada na organização, no ambiente laboral.

Quanto à forma de manifestação, o assédio moral vem de forma antiética, com a intenção de degradar o ambiente de trabalho afastando o empregado através de conduta comissiva e omissiva, nascendo de uma patologia organizacional e aumentando devido à precariedade de emprego.

Nas observações de Alkimin (2008, p. 71):

há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas ou controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física, etc., até a falta de comunicação (conduta missiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização de trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar, ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos, etc.).

Todavia para se configurar em assédio moral, a conduta praticada pelo assediador tem que ocorrer de maneira repetida e sistemática, e também com os ataques aparentemente inofensivos que de certa maneira podem, com o passar do tempo afetar a vítima. Logo, um conflito temporal no ambiente de trabalho ou uma agressão pontual por parte do superior hierárquico ou colega de trabalho não caracteriza assédio moral (ALKIMIN, 2008).

Para a conduta degradante e humilhante se caracterizar como assédio moral, tem que ser praticada com uma certa frequência, de forma reiterada e sistemática.

Em outras palavras, é necessária a existência de um dano real, que provoque grande sofrimento na vítima, de natureza psicológica que ameace a permanência da pessoa no emprego e sua integridade física e psíquica no seu ambiente laboral.

Sendo o assédio moral um risco invisível que gera sofrimento psíquico e prejuízos profissionais e econômicos, segundo Alkimin (2008), ele pode se apresentar sob várias facetas, quais sejam, assédio moral vertical descendente e ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

Assédio moral vertical descendente é aquele praticado pelo empregador, é a hipótese mais comum diante da subordinação em que a vítima se encontra em relação ao assediador.

Conforme Alkimin (2008), o assédio moral descendente é:

proveniente do empregador compreendido na expressão do empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico, quais sejam, diretor, gerente, chefe, supervisor, que receba uma delegação do poder de comando. (ALKIMIN, 2008, p. 61).

O assédio moral vertical descendente é definido como a pior forma de assédio, é de cima para baixo visto ser um total abuso do poder de chefia e que fere drasticamente a vítima, tanto física como psicologicamente. Como exemplo, pode-se citar a nota da Folha do Sapateiro da cidade de Rolante/RS, que relata a falta de cadeiras para gestantes no local de trabalho, sendo que a Legislação brasileira “prevê um rodízio de cadeiras para todas as mulheres e, para as gestantes uma cadeira permanente” (FOLHA DO SAPATEIRO, 2022, p. 10).

O assédio moral vertical ascendente ocorre quando é praticado pelo subordinado contra seu superior.

Nas ponderações de Hirigoyen (2000),

esse tipo de assédio se caracteriza, muitas vezes, pela falsa alegação de assédio sexual, com o objetivo de atentar contra a reputação de uma pessoa e desqualificá-la definitivamente e as reações coletivas, a fim de se livrar de um superior hierárquico. (HIRIGOYEN, 2000, p. 116).

Assédio moral horizontal: ocorre entre os próprios colegas de trabalho, em razão da competitividade e da diferença salarial.

Na percepção de Alkimin (2008, p. 64);

é aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas grosseiras, gestos obscenos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam dificuldades de convivência, com a finalidade de alcançar destaque dentro da empresa.

A motivação para o assédio moral horizontal muitas vezes está atrelada ao excesso de competitividade entre colegas de trabalho, a inveja, o interesse em promoções e até mesmo o medo de ser passado para trás; pode ser praticado de forma individual ou coletiva contra determinado grupo de trabalhadores ou somente um indivíduo (HIRIGOYEM, 2002).

Assédio moral misto, é o caso mais raro de acontecer, uma vez que a vítima sofre assédio tanto de colegas do mesmo nível hierárquico como também por aquele que é superior aos demais (GUEDES, 2003).

Todos os tipos de assédio referidos anteriormente são formas de humilhação e constituem um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho, visto que gera sofrimento psíquico e até mesmo físico resultando em prejuízos profissionais e econômicos (ALKIMIN, 2008).

Não obstante, o assédio, em qualquer uma de suas manifestações gera consequências para o assediado e também para o assediador. Para o primeiro o assediado causa situações de humilhação, constrangimento, sentimento de inutilidade, baixa autoestima levando ao isolamento da família e sociedade; para o segundo o assediador poderá haver prejuízos em relação à queda da produtividade, entre outros. Portanto, a responsabilização dos agressores ao assédio moral deve ser efetiva, de modo a inibir a continuidade das condutas lesivas e desestimular a sua prática pelos demais (ALKIMIN, 2008).

Sem dúvida, o assédio moral, muitas vezes, aniquila as vítimas ocasionando sequelas psíquicas, físicas e até mesmo patrimoniais. De acordo com Silva (2005, p. 6) “é nesse momento que surge o Direito servindo como censor a destinar instrumentos de prevenção, regressão e desestímulo à prática do assédio moral”.

Nesse sentido, são usadas algumas políticas sindicais, ações empresariais e intervenção do Ministério Público do Trabalho.

Os sindicatos, como representantes dos trabalhadores defendem a segurança e a saúde da classe durante negociações coletivas e apresentam propostas de prevenção que vão desde mecanismos de conscientização, palestras e cartilhas com explicações sobre o fenômeno, de maneira que alerte e proteja a todos (RIBEIRO; MANCINI NETO, 2003, p. 90).

As empresas, por sua vez, apostam em treinamentos para gerentes com incorporação de habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva. salientem-se ainda que o investimento da empresa em relação às formas

de prevenção ao assédio moral representa um grande negócio, visto que os custos de um processo são altos, além disso haverá melhor qualidade e produtividade do empregado (GUEDES, 2003, p. 163).

Quanto ao Ministério Público do Trabalho, entre suas principais metas institucionais estão o combate a todas as formas de discriminação no trabalho, o direito à vida, à liberdade, à saúde, à segurança, ao trabalho entre outras, isto é, cabe a este órgão a defesa do meio ambiente laborativo (LEITE, 2007, p. 170).

Logo, a prevenção é a medida que as empresas precisam adotar junto aos sindicatos e com a intervenção do Ministério Público do Trabalho para coibir o assédio moral, a fim de que o ambiente de trabalho seja saudável e dessa forma os trabalhadores tenham melhor qualidade de vida.

2.1.2 Conceito de Assédio Sexual

De acordo com Leiria (2012, p. 97), o assédio sexual é o “ato de constranger alguém com gestos, palavra ou com o emprego de violência, prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia com o objetivo de obter vantagem sexual”.

Investidas sexuais não desejadas, bem como condutas físicas e verbais de cunho sexual são tipos de violência no trabalho que acabam difamando a personalidade e a dignidade do ser humano, atingindo em cheio os direitos fundamentais e vários outros aspectos de sua personalidade (ALKIMIN, 2008).

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal (Decreto-Lei n. 2.848, de 1940), no Capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual, o delito de assédio sexual, com a seguinte redação: “Art. 216-A. Constranger alguém, com 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: pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos” (BRASIL, 2001). Assim sendo, o assédio sexual se configura quando ocorre uma ação que tenha cunho sexual, no qual o assediante é um superior hierárquico, sendo que tal ação é praticada de forma repetitiva, causando retardamento da produção do serviço da vítima, de forma a afetar sua integridade física e psicológica, e também sua dignidade (WAGNER, 2017).

Para Leiria (2012), o assédio sexual é considerado uma forma de discriminação, infringindo os preceitos legais sobre igualdade de tratamento entre os

sexos, o que é vedado pela Constituição Federal. Entretanto, no direito penal brasileiro, o assédio sexual é considerado como uma infração de menor potencial ofensivo, sendo que os processos são acatados pelo Juizado Especial Criminal.

2.1.3 Tipos de Assédio Sexual

Em geral, dois os tipos de assédio sexual são muito recorrentes nas relações de trabalho, quais sejam: o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação ou ambiental. Assédio sexual por chantagem ocorre quando o superior hierárquico faz uso do seu poder sobre a vítima, buscando favorecimento sexual mediante permuta de aumento salarial, melhoria nas condições de trabalho da vítima ou até mesmo com a ameaça de perda do emprego caso não faça o que o assediante deseja (LEIRIA, 2012).

Ainda, segundo Leiria (2012);

a relação de poder[...] torna-se um elemento essencial para a caracterização da espécie “assédio sexual por chantagem”, uma vez que, nesta forma de assédio sexual, é imprescindível uma subordinação hierárquica que justifique o temor da vítima pela eventual retaliação, no caso de recusar a proposta de prática de conduta com natureza sexual. (LEIRIA, 2012, p. 58).

Nesta modalidade de assédio, a conduta poderá ser praticada dentro ou fora do ambiente laboral, estando a vítima cumprindo ou não sua jornada de trabalho (LEIRIA, 2012).

Assédio sexual por intimidação ou ambiental se caracteriza através das instigações de forma inoportuna com natureza sexual, verbal ou não, tendo como objetivo o prejuízo da atuação no trabalho da vítima ou até mesmo criar um local de trabalho humilhante e ofensivo.

Conforme explica Maria de Lourdes Leiria (2012, p. 59):

Esta modalidade de assédio pode ser praticada por colegas de trabalho de mesma hierarquia ou até por clientes do empregador. O favoritismo sexual correspondente aos prejuízos que outros trabalhadores sofrem quando o superior hierárquico mantém um relacionamento sexual com uma empregada que se transforma em favorita, gozando de privilégios que não são concedidos aos demais empregados.

Logo, o assédio sexual por intimidação é um tipo de violência decorrente da posição que o assediante ocupa na empresa e se caracteriza por ofensas verbais e não verbais, com gestos e também por ofensas físicas com caráter sexual, que

interferem no trabalho da vítima, a ponto que esta se sinta humilhada e em um ambiente desagradável para exercer seu trabalho (LEIRIA, 2012).

2.1.4 Prevenção ao Assédio Sexual

A prevenção é o meio mais eficaz para acabar com o assédio sexual no ambiente laboral. Nesse sentido, existem várias formas para tentar evitar possíveis investidas que caracterizem assédio sexual, como por exemplo, a criação de um sistema de regras para que não haja conflitos dentro da empresa. Tal investida é vantajosa, uma vez que além de promover uma boa convivência entre os trabalhadores, também representará um aumento de produtividade (WAGNER, 2017).

Segundo Maria de Lourdes Leiria (2012)

a prevenção ao assédio sexual depende da adoção de políticas dotadas de normas instrutivas e disciplinares, estabelecendo mecanismos de apuração que preservem a identidade das partes e das testemunhas, com o firme propósito de prevenir e coibir a prática de condutas ofensivas à dignidade e liberdade sexual dos indivíduos (LEIRIA, 2012, p. 119)

De acordo com Wagner (2017) é válida a criação de campanhas dentro da empresa, a fim de conscientizar os empregados sobre o que é assédio sexual e quais suas consequências para o assediante e para a vítima. É interessante também esclarecer os limites das brincadeiras no ambiente de trabalho e alertar sobre as atitudes corretas e incorretas, sendo que a responsabilidade de fiscalização das condutas fica a cargo do empregador.

2.2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A expansão das mulheres no mercado de trabalho tem sido alvo de muitos estudos, pelo fato de ser um fenômeno relativamente recente e estar carregado de relações sociais. Estudos a respeito da crescente participação da mulher no mercado de trabalho concluem que isso está relacionado a fatores culturais, demográficos e econômicos. Há algumas décadas a porcentagem de mulheres economicamente ativas tem aumentado consideravelmente. Isso se deve também, entre outros fatores, aos movimentos políticos e sociais ocorridos no mundo entre as décadas de 60 e 70. Essa mudança de padrões culturais impulsionou as mulheres a estudarem mais e a participar do mercado de trabalho de forma consistente (TELAVITA, 2022).

Nos dias atuais é comum ver mulheres trabalhando em vários postos dentro das empresas, mas nem sempre foi assim, a situação mudou a partir da segunda metade do século 18, e foi durante a Revolução Industrial que as empresas começaram a contratar mulheres para produzir a demanda que necessitavam, todavia desde essa época já existia diferença salarial entre homens e mulheres. (TELAVITA, 2022).

A história da mulher brasileira no mercado de trabalho demorou para acontecer, foi somente em 1930, que o decreto lei 24.417 versou sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho. Mas, apenas na década de 40, é que efetivamente começaram a exercer cargos diferentes em virtude do aumento de indústrias siderúrgicas, petrolíferas, químicas, farmacêuticas e automobilísticas no país. A partir disso a evolução das mulheres no mercado de trabalho começou a crescer de forma gradual, e com a nova Constituição Federal de 1988 foi promulgada a defesa da cidadania e dos direitos humanos para as mulheres brasileiras (TELAVITA, 2022).

As mulheres sempre buscaram seu espaço no mercado de trabalho, e o poder feminino tem sua marca e contribuição na evolução do mundo. Apesar disso, existem preconceitos em relação à gravidez, à jornada dupla de trabalho, à ausência por se preocupar mais com a família do que com o emprego. Encontramos também limitadores ao papel laboral feminino como a falta de creches e berçários públicos, que obrigam muitas mulheres a deixar seus filhos sozinhos ou aos cuidados de pessoas mais velhas por não terem condições de pagar creche particular (TELAVITA, 2022).

Nesse ponto entra o assédio moral, as ameaças por se preocuparem com outros problemas além do trabalho, visto que precisam conciliar as duas coisas ou mais coisas. Nesse sentido, as empresas precisam ensinar e orientar seus chefes para que aprendam a respeitar as mulheres no ambiente em que trabalham (TELAVITA, 2022).

As mulheres além de sofrer o abuso moral, ainda sofrem com as limitações e as diferenças salariais (TELEVITA, 2022).

De acordo com um estudo divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE 2022), Estatísticas de Gêneros – Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil, as mulheres possuem maior índice de escolaridade que os homens. Elas

representam 16,9% e eles 13,5% na população acima de 25 anos ou mais com o ensino superior completo. E ainda trabalham em média 3 horas semanais a mais que os homens, incluindo trabalhos renumerados, afazeres domésticos e cuidado de pessoas, mesmo assim elas recebem 76,5% do rendimento dos homens, em média (IBGE educa, 2022).

2.3 AS OCUPAÇÕES DO TRABALHO FEMININO

A participação da mulher no mercado de trabalho vem carregada de mudanças nas ocupações. Isso se deve ao fato de existir ocupações ditas essencialmente femininas e outras masculinas. A maioria dos estudos na área, de acordo com o (IBGE 2022) verifica que a mulher no mercado de trabalho aumenta em quantidade, mas também muda de qualidade e de ocupações, porque estão se inserindo em postos antigamente somente masculinos (IBGE, 2022).

O trabalho feminino é caracterizado por possuir dois polos opostos de atividades. No primeiro polo se situam 40% das trabalhadoras brasileiras, possuindo baixos níveis de rendimento, de formalização e longa jornada de trabalho, provando assim a precariedade na formalidade laboral. No polo oposto se verificam as boas ocupações, em que condições de trabalho são melhores por possuir maiores níveis de formalização, rendimentos e proteção (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000).

Saliente-se que somente depois da década de 60 as mulheres se fizeram mais presentes nas universidades, e “ao romper os padrões sociais que imputavam à mulher o casamento e a maternidade como alternativa primeira para a trajetória de vida, as jovens dos anos 70, passaram a colocar entre suas prioridades o estudo e a carreira profissional” (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000, p. 22). Contudo, é preciso entender que a inserção da mulher é marcada por dois postos de trabalhos distintos, uns ruins e outros bons, no que diz respeito à jornada de trabalho, níveis salariais e condições de trabalho. Um desses postos demonstra a continuidade do emprego feminino – o trabalho doméstico – e o outro mostra as mudanças, isto é, as mulheres ocupando postos outrora exclusivamente masculinos (BRISCHINI; LOMBARDI, 2000, p. 30).

2.4 A REMUNERAÇÃO DA MULHER

A maior autonomia das mulheres no mercado de trabalho não se traduziu necessariamente em igualdade em relação aos homens. Segundo o IBGE, em 1991 a renda das mulheres equivalia 63,1% da dos homens. Já em 2000, esta relação subiu para 71,5% reduzindo-se a desigualdade entre homens e mulheres. Atualmente as mulheres têm mais qualificação profissional e mesmo formação acadêmica do que tinham há trinta anos e já conseguem ultrapassar os homens. No Brasil, entre os que têm curso universitário as mulheres superam os homens, tanto nos que possuem curso completo quanto os que têm curso incompleto (IBGE educa, 2022).

Nas últimas décadas entraram no mercado de trabalho do Brasil mais de 12 milhões de mulheres. Em 1998, a proporção de mulheres ocupadas era de 42%. Na década de 60, foi de apenas 23%. A expansão foi extraordinária. O trabalho da mulher fora de casa começou a ser estimulado pela demanda do mercado e também pelo crescimento da sua competência profissional que decorre, em grande parte, da melhoria educacional (IBGE educa, 2022).

Na década de 60, as mulheres que trabalhavam fora de casa, em sua maioria, eram jovens, solteiras e sem filhos. No cenário atual são mulheres de todas as idades, casadas e mães. São mais de 30 milhões de mulheres que trabalham fora de casa no Brasil. Cerca de 50% estão no comércio, serviços e administração; 22% estão na agricultura; 16% na área social; 9% na indústria; 3% em outros setores. Para a maioria dos casos, os salários das mulheres brasileiras são cerca de 25% menores do que os homens - para a mesma jornada de trabalho e com o mesmo nível educacional (IBGE educa, 2022).

No tocante à remuneração, as mulheres estão pouco representadas nos estratos de salários mais altos, em contrapartida, elas predominam nos estratos de salários mais baixos. Todavia, se de um lado as diferenças salariais permanecem desfavoráveis, há de se reconhecer que o poder de compra das mulheres vem crescendo de forma acelerada, despertando o interesse de inúmeros setores industriais (ABRAMO, 2000).

2.5 O TRABALHO DA MULHER NA INDÚSTRIA CALÇADISTA

Existem pesquisas - teses de doutorado, dissertações de mestrado ou monografias de conclusão de curso - sobre o trabalho da mulher na indústria de

calçados do Brasil. Algumas delas retratam um período diferente do que se tem agora, que focaliza, sobretudo, o trabalho realizado fora das fábricas, chamado de façonismo, que é a mão de obra majoritariamente feminina, com o trabalho das denominadas “costuradeiras”, isto é, operárias externas da indústria de calçados que trabalhavam em casa. É interessante observar que o vocábulo é empregado apenas na forma feminina, nunca masculina, exatamente por caracterizar o tipo de trabalho realizado só por mulheres (ABRAMO, 2000).

Na verdade, o trabalho em domicílio, é uma modalidade de terceirização utilizada de longa data utilizada na produção calçadista de Franca em São Paulo.

O façonismo, ou seja, a prestação de serviços para a indústria de calçados, parece ser uma atividade que surgiu com a mecanização da fabricação de calçados. A primeira referência à mesma é feita por volta de 1947, quando ao iniciar a fabricação do mocassim, a Samello utilizou os préstimos de uma mão de obra doméstica, nas costuras mecânicas e manuais do calçado (RINALDI, 1987, p. 37).

Mesmo não sendo um processo recente, o façonismo é utilizado como um paradigma produtivo, uma vez que ele propicia ao capital tanto o barateamento da produção e maiores lucros, quanto uma forma especial de controle sobre os trabalhadores. Na medida em que as atividades produtivas e as reprodutivas passam a compartilhar, em uma jornada contínua, o mesmo tempo e o mesmo espaço, o capital mistura-se no cotidiano dos trabalhadores; ao mantê-los separados, cada qual em sua residência, quebra o *corpus* de um trabalhador coletivo. Isso contribui para o surgimento de uma perspectiva individualista, competitiva e para a fragilização da consciência de classe. “Ainda hoje o façonismo é parte integrante da produção calçadista de Franca, por exemplo,” (CHINALI, 1997, p. 88).

Entretanto, há carência de estudos sobre as sapateiras que trabalham no “chão de fábrica”. As mudanças decorrentes da reestruturação produtiva atingiram o conjunto dos sapateiros; deterioraram-se suas condições de trabalho e foram precarizadas as relações estabelecidas no processo produtivo. Contudo, o impacto foi maior sobre a mão de obra feminina, porque novas formas de exclusão vieram somar-se às antigas formas de discriminação de gênero, potencializando-as (CHINALI, 1997).

A sobreposição das relações sociais de gênero e das relações entre classes sociais chama atenção para a situação da operária “interna de fábrica”. Em um

momento de ampliação do contingente de trabalhadoras em domicílio, é preciso entender as perspectivas que se colocam às trabalhadoras que continuam concentradas na unidade fabril (BRUSCHINI, 1995).

2.6 A DIVISÃO DE GÊNERO DO TRABALHO NA FÁBRICA

A divisão sexual do trabalho é um dos aspectos que caracterizam a divisão sexual da sociedade, que por sua vez é instituída por relações de poder definidoras de uma hierarquização material e simbólica de tarefas a serem desenvolvidas por homens e mulheres, que estabelecem vínculos de dominação e subordinação nas diversas esferas do social.

O conceito de divisão sexual do trabalho, conforme Brito e Oliveira (1997) é fundamental para se compreender a realidade sexuada do mundo do trabalho. Trata-se de um princípio hierárquico que tipifica como superior o trabalho do homem. “O aumento das oportunidades de emprego deu-se concomitantemente à manutenção de uma hierarquia social e técnica, com a supremacia do masculino” (HIRATA, 1998, p. 12).

Cristina Bruschini (2000), em pesquisa acerca dos impactos diferenciados das novas formas de organização do trabalho sobre as trabalhadoras e os trabalhadores no Brasil, na década de 1985-1995, revela ter se deparado com mais continuidades do que mudanças, e pontua que apesar da crescente participação da mulher no mercado de trabalho e de seu ingresso em setores que antes lhe eram vedados, persiste a discriminação salarial e ocupacional.

A posição desigual das trabalhadoras em relação aos seus colegas pode ser avaliada, pelo menos, por dois indicadores: em primeiro lugar, a segregação ocupacional, seja ela horizontal - ao apresentar, para as mulheres, um leque mais estreito de opções de trabalho - ou vertical - ao impor obstáculos ao seu acesso aos cargos mais elevados, nos quais estão o poder e os melhores salários. Em segundo lugar, as desigualdades salariais entre elas e seus colegas em qualquer situação. (BRUSCHINI, 1995, p. 70).

A pesquisadora enfatiza ainda que a esses indicadores juntam-se as condições precárias de trabalho geradas tanto pela sobrecarga da dupla jornada quanto por menores índices de registro em carteira e de contribuição para a Previdência Social. E faz referências ainda, aos mais baixos níveis de sindicalização da mulher e decorrente menor poder de barganha, para concluir que não é, pois, de se espantar “que uma força de trabalho de antemão precária e fragilizada, tenha

sido mais sensível aos efeitos danosos da nova organização produtiva, que se processa em escala mundial, bem como das sucessivas crises econômicas locais” (BRUSCHINI, 1995).

Chama atenção também que ao partilhar com os homens os múltiplos e diversificados setores da produção social, depara-se com cargos hierarquicamente inferiores e pior remunerados. Se a regulamentação jurídica veta a discriminação salarial, dá-se um jeito, através de mecanismos “sutis” que burlam os preceitos constitucionais; basta alojar a mulher em setores de mais baixa remuneração, o que possibilita argumentar que ganham menos, não porque sejam mulheres, mas porque desempenham tarefas, cuja média salarial é mais baixa (RIZEK; LEITE, 1998).

3 METODOLOGIA

Com os objetivos de investigar de que maneira o assédio está presente dentro das relações de trabalho das mulheres nas indústrias calçadistas na cidade de Rolante, o estudo teve uma abordagem por método quantitativo. Segundo KNECHTEL (2014) é a pesquisa baseada no humano ou social e está ligada ao dado imediato. Tem por base a quantificação de opiniões e informações utilizando os recursos da estatística para a computação dos dados (KNECHTEL, 2014. P. 93).

Para tanto, utilizou-se uma pesquisa descritiva e exploratória; segundo Gil (2017, p. 17), descritiva porque “busca levantar a opinião, atitudes e crenças de uma população” e exploratória porque “visa explorar um fenômeno ainda pouco estudado”.

Corroborando o objetivo da pesquisa o fato de a pesquisadora ter sofrido abuso moral durante o tempo que trabalhou na indústria calçadista, sendo, pois, a motivação do estudo. Além disso, antes de decidir pela aplicação da pesquisa, em visita ao Sindicato dos Sapateiros da cidade de Rolante/RS, houve a tentativa de uma entrevista com o responsável sobre denúncias feitas pelas mulheres. Todavia, apesar de serem inúmeras as queixas, não há registros formais, a pedido das próprias mulheres, portanto, o anonimato do questionário favoreceu a participação das respondentes.

Em relação ao público-alvo do campo de estudo, buscou-se averiguar junto às trabalhadoras calçadistas da cidade de Rolante/RS se entendem o que é o assédio

nos momentos em que foram assediadas, com que intensidade e quais as consequências em sua vida pessoal e laboral.

Para a coleta de dados primários, aplicou-se um questionário através de grupos de *WhatsApp*, ficando disponível de 15/06 a 31/06, sendo respondido por 42 trabalhadoras aleatoriamente que foram repassando para outras trabalhadoras. Optou-se pelo questionário por ser mais objetivo para os participantes responderem e por ser mais prático para a tabulação dos dados.

Para Lakatos e Marconi (2003), o questionário constitui-se uma observação direta extensiva, caracterizando-se como um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 17).

Na estruturação das questões, o questionário foi dividido em seções que abordaram categorias obtidas por perguntas objetivas de escolha simples, e respondidas na plataforma do *Google Forms*.

Cabe lembrar que para a seleção das categorias presentes no questionário, utilizou-se o método bibliográfico para a identificação das categorias que foram; dados sócios econômicos, laborais, assédio moral, ataques verbais, saúde psicológica, ataques raciais, políticos e religiosos, ataques sexuais, laborais com maior relevância na compreensão dos objetivos geral e específicos. Na perspectiva de Lakatos e Marconi (2003, p. 23), a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, entre outras. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito ou dito sobre determinado assunto.

Com base em técnicas de estatística descritiva, foi realizada a análise dos dados, empregando-se tabelas, gráficos e análise numérica dos fatores abordados pelo questionário para fins de melhor compreensão.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

De acordo com Hirigoyen (2000, p. 65), “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se por comportamentos, palavras, atos e gestos que de uma forma causem danos à personalidade ou à integridade psíquica ou física de alguma pessoa, caracteriza abuso moral.”

A literatura consultada para a composição deste artigo mostra que nas relações hierárquicas dentro de empresas, muitas vezes existe o abuso do empregador em relação ao empregado e muitas vezes entre os próprios colegas.

De acordo com Bruschini (2000) as trabalhadoras estão apresentando um perfil mais maduro e instruído do que no passado e o acréscimo da escolaridade significa avanços concretos em direção a postos de trabalhos mais qualificados, mais prestigiosos e melhor remunerados.

Na primeira seção sobre o perfil dos participantes, os resultados apontam que a escolaridade predominante é o Ensino Fundamental com a sinalização para avanços a uma maior qualificação, ou seja, para o Ensino Superior. Na faixa etária das 42 respondentes, constata-se uma parcela mais significativa concentrada em idades acima dos 30 anos (Tabela 1).

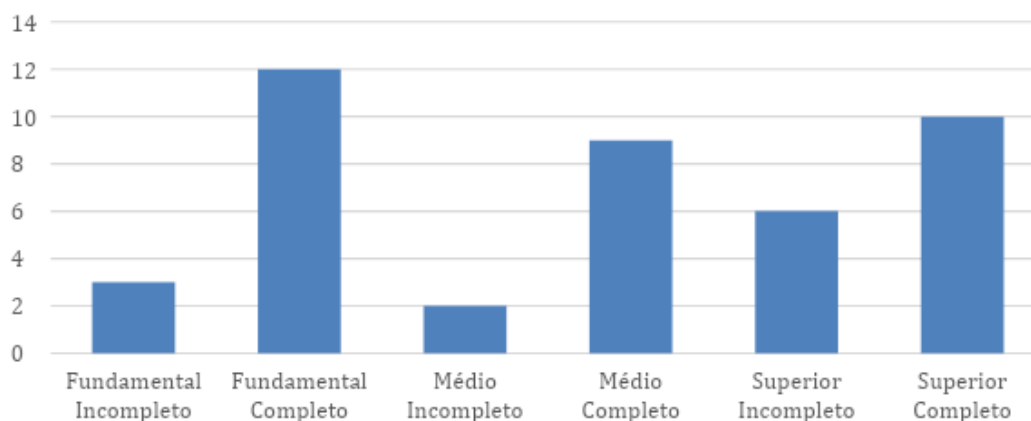
Quadro 2 – Faixa Etária das participantes

Faixa Etária	Total	Percentual
Entre 20 a 25 anos	6	14,29%
Entre 26 a 30 anos	7	16,67%
Entre 31 a 35 anos	6	14,29%
Entre 36 a 40 anos	5	11,90%
Entre 41 a 45 anos	7	16,67%
Entre 46 a 50 anos	4	9,52%
Acima de 50 anos	7	16,67%
	42	100%

Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Os dados vêm ao encontro das estatísticas do IBGE que referem que as mulheres têm um bom nível de escolaridade, e representam 16,9% da população acima de 25 anos ou mais, conforme comprova o gráfico 1 que consolida as respostas referente a questão 2 em que constata-se maiores percentuais de educacionais para os Ensinos Superior, Médio e Fundamental completos, 28,8% 21,4% e 28,6 %, respectivamente.

Gráfico 1 – Grau de Escolaridade



Fonte: elaborado pela autora, (2022).

A pesquisa apoia-se em uma leitura transversal em diversos tamanhos de empresas, com uma maior participação de trabalhadoras nas grandes empresas, com tempo médio acima de 3 anos de empregabilidade e concentradas em atividades predominantemente operacionais como atelier, costura e montagem, e com rendimento médio entre 1 e 2 salários. Aspectos compartilhado por Bruschini (1995) diz que “é comum ver mulheres trabalhando em vários postos dentro das empresas”.

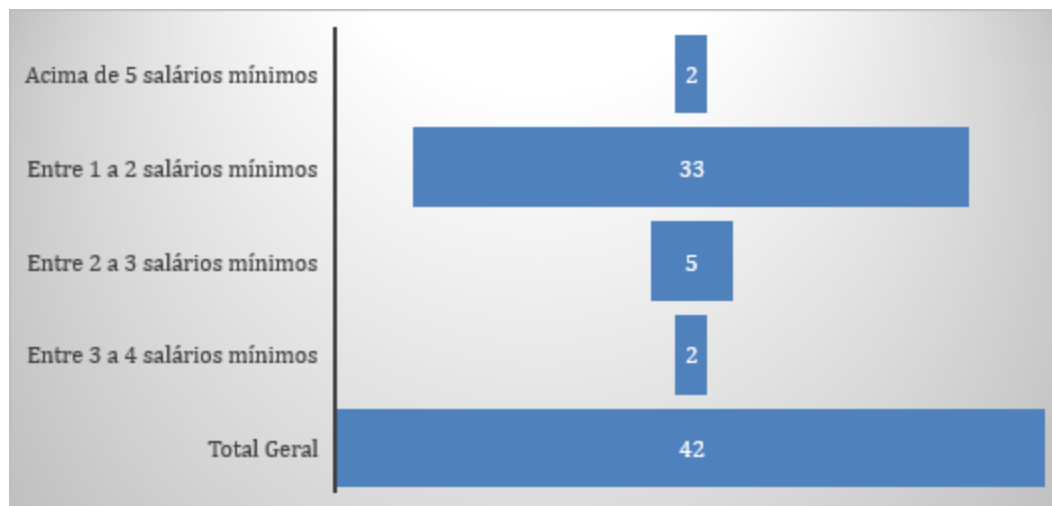
Tabela 1 – Tipologia das Empresas Empregadora e Setor de Produção das Trabalhadoras

Setor de Operação	Tipo de Empresa			Total Geral
	Grande	Média	Pequena	
Atelier	3	-	6	9
Costura	4	2	3	9
Montagem	4	4	1	9
Recursos Humanos	5	1	-	6
Revisão	1	2	-	3
Almoxarifado	1	-	1	2
Expedição	-	1	1	2
Corte	-	1	-	1
PCP	1	-	-	1
Total Geral	19	11	12	42

Fonte: elaborado pela autora, (2022).

No quesito média salarial, os ganhos entre 1 e 2 salários têm o expressivo percentual de 78,6%, que segundo Abramo (2000), para a maioria dos casos, os salários das mulheres brasileiras são cerca de 25% menores do que dos homens para a mesma jornada de trabalho. Diz também que “as mulheres estão pouco representadas nos estratos de salários mais altos”.

Gráfico 2 – Distribuição da Faixa Salarial das Participantes



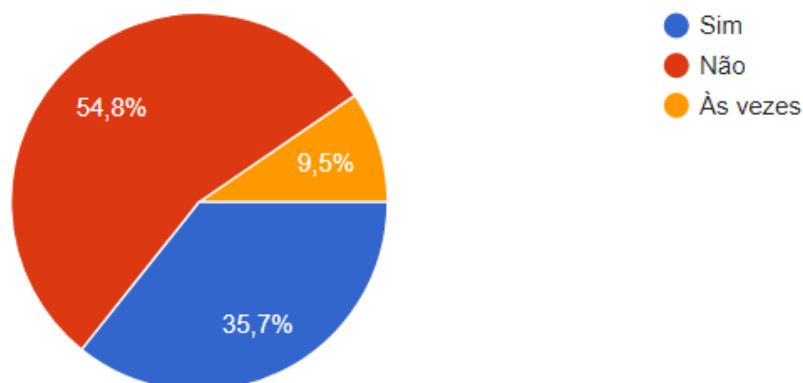
Fonte: elaborado pela autora, (2022).

As participantes compreendem o significado de assédio moral e há o relato de uma percepção equilibrada entre os sujeitos que já presenciaram ou sofreram situações de assédio moral no trabalho e aqueles que acreditam não ter convivido com esse tipo de situação.

Nesta seção com foco no assédio moral, os percentuais mostram que a maioria das mulheres sabe o que é assédio com uma confirmação de 95,2%, ou seja, 40 das respondentes confirmaram saber exatamente suas formas de manifestações.

Quando perguntadas se sofreram algum tipo de assédio no trabalho calçadista, no gráfico 3 consolidador dos resultados, aponta que 54,8% (23 participantes) acreditam não ter sofrido nenhuma modalidade de assédio. No entanto, uma parcela expressiva das entrevistadas respondeu já terem sofrido algum tipo de assédio moral no trabalho. Conforme Alkimin (2008, p. 78), “assédio moral é uma forma de violência, que acontece de forma velada através de gestos, piadas e outras manifestações sutis, mas de grande lesividade.”

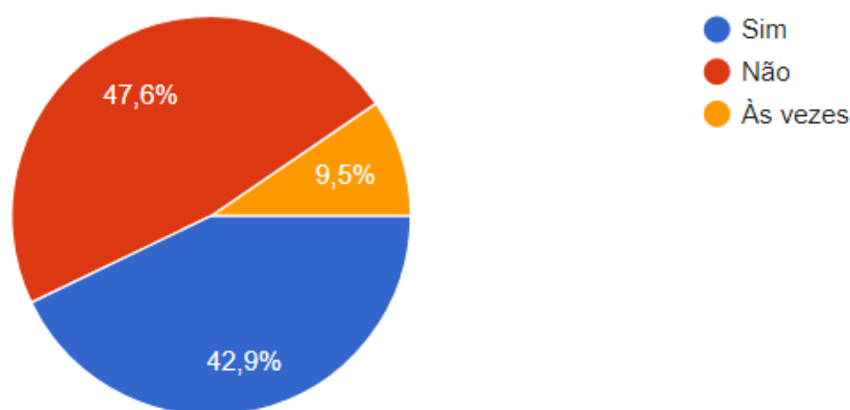
Gráfico 3 – Grau de Manifestação de Experiências de Assédio Sofridas no Trabalho Calçadista



Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Corroborando neste sentido, nas questões sobre presenciar situações de assédio sobre terceiros no ambiente de trabalho calçadista, as respondentes sugerem ter vivenciado com maior frequência esse tipo de situações sobre outros trabalhadores, pois como sugere o gráfico 4 52,4% (22) dos respondentes confirmam tais ocorrências no ambiente de trabalho. E, por fim, as 29 participantes (69%) percebem haver discriminação salarial por funções ou atividade com mesma responsabilidades e atribuições.

Gráfico 4 – Você já presenciou algum tipo de assédio moral no trabalho?

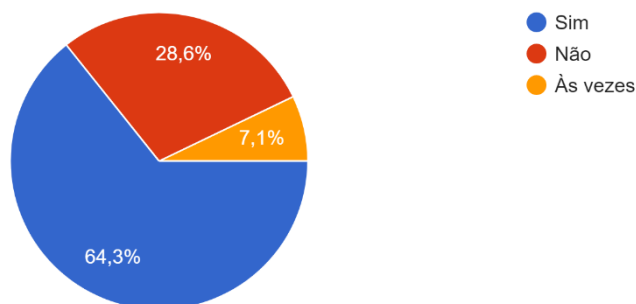


Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Nas perguntas relacionadas aos ataques verbais, parte expressiva dos participantes entendem já ter sofrido ofensas por piadas, comentários ou fofocas por parte dos chefes ou colegas nas suas relações. Entretanto, sinalizam não se sentirem ameaçados por tais atitudes. De acordo com Alkimin (2008, p. 81), “toda manifestação cometida por colega de serviço ou chefe manifestando-se através de

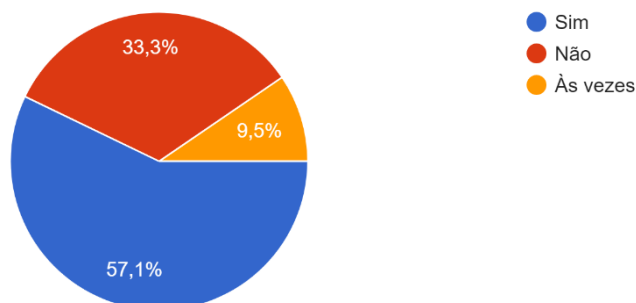
gracejo, piadas grosseiras e gestos obscenos com a finalidade de alcançar destaque dentro da empresa considera-se assédio moral”. Para Guedes (2003), as empresas investem em treinamentos para gerentes a fim de habilitá-los para reconhecer e tratar conflitos em relação às formas de prevenção ao assédio moral.

Gráfico 5 – Você já se sentiu ofendida por chefes e colegas no seu trabalho?



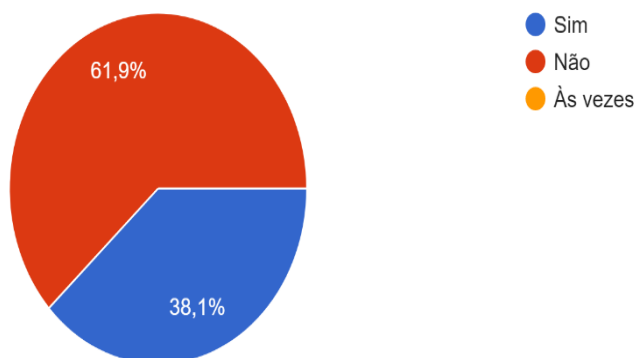
Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Gráfico 6 – Você já foi alvo de piadas ou fofocas no seu trabalho?



Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Gráfico 7 – Você já se sentiu ameaçada verbalmente por alguém no seu trabalho?



Fonte: elaborado pela autora, (2022).

A seção que aborda a saúde psicológica e parte dos participantes acredita que tais aspectos possam ter afetado sua saúde psicológica levando, em muitas situações, ao afastamento do trabalho com nenhum apoio institucional da empresa. Neste sentido, Silva (2005, p. 6) diz que “é nesse momento que surge o Direito servindo como censor a destinar instrumentos de prevenção e desestímulo à prática do assédio moral”.

Os sindicatos, como representantes dos trabalhadores defendem a segurança e a saúde da classe durante negociações coletivas e apresentam propostas de prevenção que vão desde mecanismos de conscientização, palestras e cartilhas com explicações sobre o fenômeno, de maneira que alerte e proteja a todos (RIBEIRO; MANCINI NETO, 2003, p. 90). As palavras supracitadas endossam os dados abaixo.

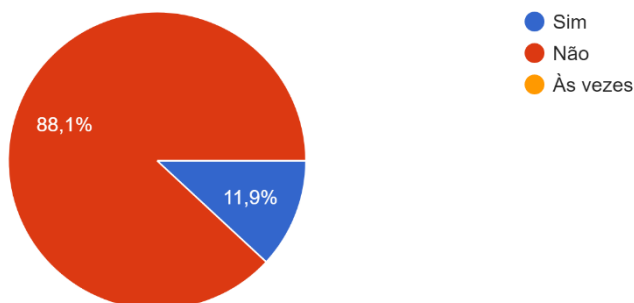
Tabela 2 – Questão Relacionadas a Saúde Psicológica

Questões Saúde Psicológica	Às vezes	Não	Sim	Total Geral
Você teve problemas de saúde psicológica relacionado ao seu trabalho?	4 9,52%	27 64,29%	11 26,19%	42 100,00%
Você teve assistência psicológica na empresa?	- 0,00%	42 100,00%	- 0,00%	42 100,00%
Você teve que se afastar do trabalho por motivo de alguma doença psicológica? (ex.depressão)	2 4,76%	37 88,10%	3 7,14%	42 100,00%

Fonte: elaborado pela autora, (2022).

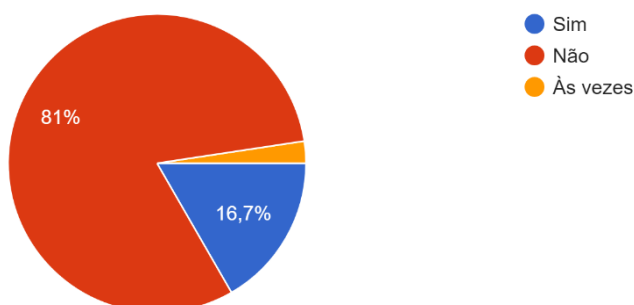
Em menor proporção, assédios por razões de religiosidade, raça e política são relatados, mas apesar da baixa intensidade não devem ser desprezados, visto que se está falando de violação de direitos sociais assegurados a todo o cidadão. Práticas discriminatórias são recorrentes em ambientes laborais e constituem julgamentos maldosos, sejam por questões raciais, religiosas ou políticas. A pesquisa mostrou nesta seção que as respondentes raramente sofreram tais investidas, comprovando que os trabalhadores conhecem a Constituição Federal quando refere que “todos são iguais perante a Lei.”

Gráfico 11 – Você já foi alvo de ataque com base nas suas condições políticas no seu trabalho



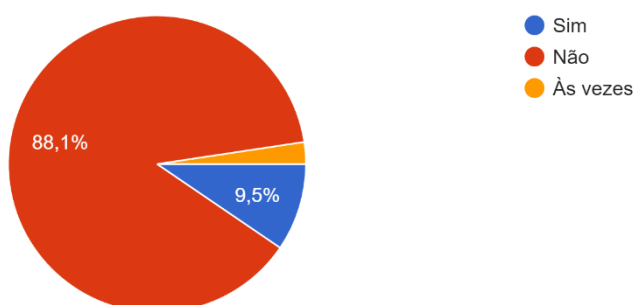
Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Gráfico 12 – Você já foi alvo de ataque com base nas suas condições religiosas no seu trabalho?



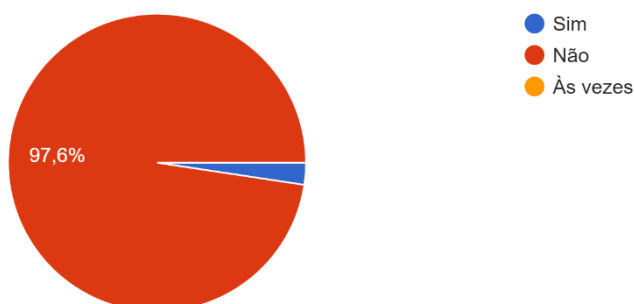
Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Gráfico 13 – Fizeram piadas com base na sua origem racial no seu trabalho?



Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Gráfico 14– Fizeram piadas com base na sua nacionalidade?



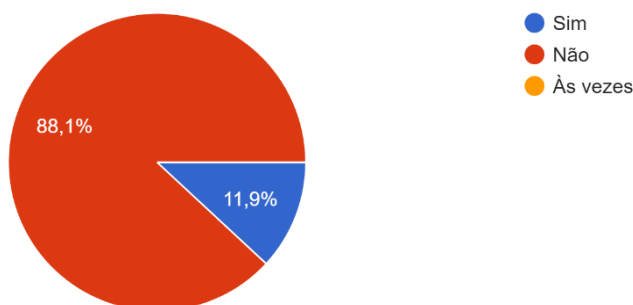
Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Em menor proporção, assédios por razões de sexo são relatados com maior incidência por elogios constrangedores. Pondere-se que apesar da baixa intensidade não devem ser desprezados, pois trata-se de uma forma de violação dos

direitos sociais assegurados a todo o cidadão. Para Wagner (2017), o assédio sexual se caracteriza por uma ação que tenha cunho sexual com o intuito de obter vantagens ou favorecimentos, sendo que o agente se aproveita de sua condição de superior hierárquico.

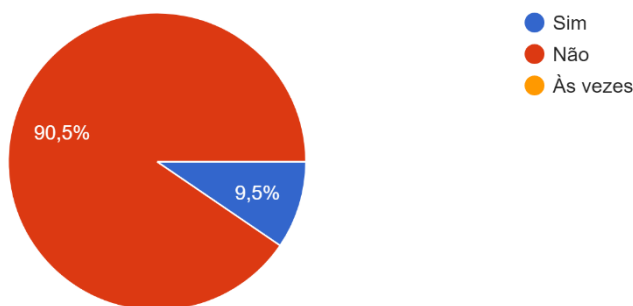
De acordo com Leiria (2012, p. 97), o assédio sexual é o “ato de constranger alguém com gestos, palavra ou com o emprego de violência, prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia com o objetivo de obter vantagem sexual”.

Gráfico 15– Você já foi alvo de alguma agressão sexual no seu trabalho?



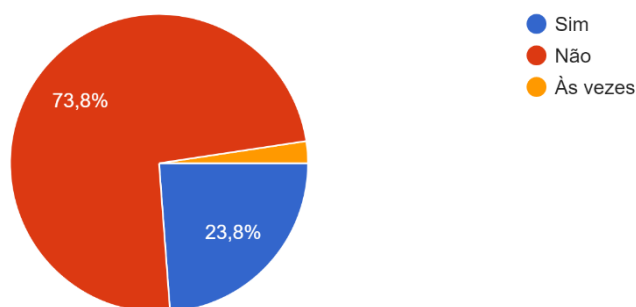
Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Gráfico 16 – Você já foi alvo de agressões obscenas ou degradantes no seu trabalho?



Fonte: elaborado pela autora, (2022).

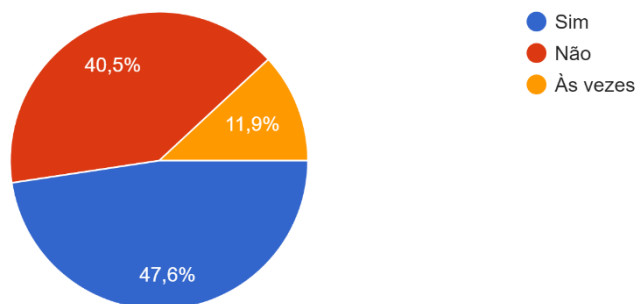
Gráfico 17 – Você já foi elogiada pelos seus atributos físicos de forma constrangedora no seu trabalho?



Fonte: elaborado pela autora, (2022).

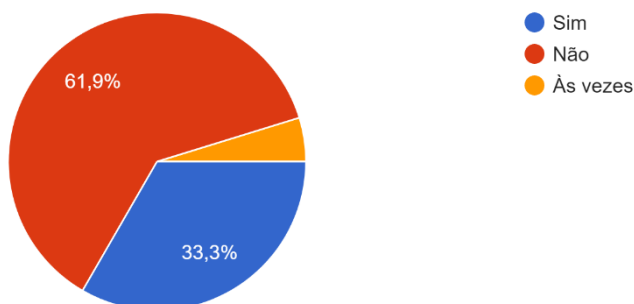
Na última seção, os participantes voltam a demonstrar práticas mais recorrentes de assédios relacionados à carga de trabalho, exclusões ou pressões por demissões. Bruschini e Lombardi (2000) dizem que a inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido cada vez mais significativa, e que estão ocupando postos outrora exclusivamente masculinos sem que isso lhes represente carga excessiva de trabalho, tarefas humilhantes ou pressão para que peçam demissão.

Gráfico 18 – Já foi exposta há uma carga excessiva de trabalho?



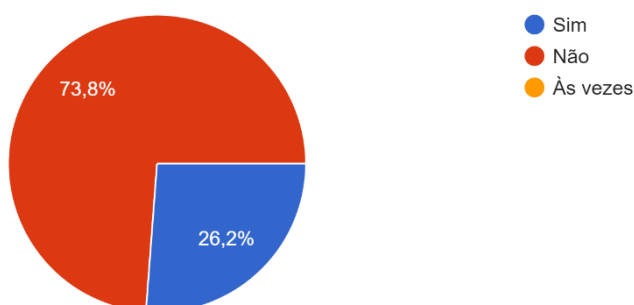
Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Gráfico 19 – Já lhe deram alguma ocupação ou tarefa em que se sentiu excluída ou “colocada na prateleira”?



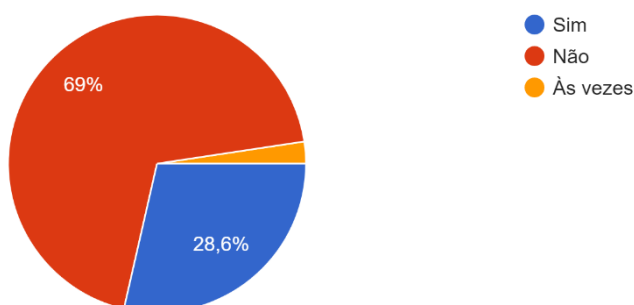
Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Gráfico 20 – Já foi obrigada a fazer tarefas em que se sentiu humilhada?



Fonte: elaborado pela autora, (2022).

Gráfico 21 – Recebeu sinais ou indicações para pedir demissão ou largar seu trabalho?



Fonte: elaborado pela autora, (2022).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O abuso ou terror psicológico é a exposição constrangedora, humilhante, vexatória onde o agredido está sujeito a sofrer ofensas, xingamentos, insultos de maneira repetitiva e prolongada. Isso caracteriza uma grave ofensa aos princípios da dignidade da pessoa humana e de forma direta fere os direitos de personalidade do trabalhador, em função do caráter humilhante e deplorável. Ocorre nas relações hierárquicas geridas pelo autoritarismo em que condição de vítima, o empregado sofre essas lesões vindas de seu empregador de maneira a desestruturar seu ambiente laboral, familiar e social.

O assédio no ambiente de trabalho pode ser praticado por colegas de trabalho com o mesmo nível hierárquico, pelo superior hierárquico e contra o mesmo de maneira perversa, com o intuito de desqualificar a vítima. Isso acontece em decorrência da competitividade em busca de um melhor posto dentro da empresa e até mesmo por inveja.

Mesmo que a inserção das mulheres no mercado de trabalho já tenha acontecido há um tempo e mesmo que os tempos sejam de globalização, ainda é comum que elas tenham salários menores do que os dos homens e que haja discriminação de tarefas para homens e mulheres.

O abuso moral nas mulheres calçadistas da cidade de Rolante/RS foi o foco da pesquisa deste artigo e os resultados obtidos apontam que a maioria das respondentes trabalham em empresas de grande porte, têm mais de cinco anos de tempo de serviço, têm uma média salarial entre 1 e 2 salários mínimos e sabem o que é assédio moral. O percentual de mulheres vítimas de algum tipo de assédio ou constrangimento dentro de seu ambiente de trabalho manifestou-se de forma velada, acredita-se que seja devido ao temor à exposição.

Logo, as mulheres têm vivenciado o assédio moral no seu ambiente de trabalho sob diversas facetas como discriminação salarial, piadas, ataques verbais

entre outros, com manifestações discretas, mas constantes e, com consequências de ordem moral, psicológica e física. Consideram-se, então, atingidos os objetivos específicos propostos aqui. Por outro lado, é importante salientar as limitações para a execução do trabalho, tanto pela escassa bibliografia quanto pela resistência das pessoas para responderem ao questionário.

A prevenção é a medida que pode ser destacada para evitar as situações constrangedoras advindas do abuso moral. Assim, grupos de apoio e reuniões dentro da empresa, sindicatos e políticas públicas podem ajudar a conscientizar sobre esse terror psicológico que é o assédio moral.

Entre os limitantes para o desenvolvimento da pesquisa, percebeu-se a falta de bibliografia sobre o assunto no setor calçadista, as restrições de tempo e acesso ao questionário, as dificuldades dos respondentes em acessar o questionário devido ao grau de escolaridade ou aparelho incompatível e o Sindicato dos Trabalhadores de Rolante não possuem relatórios das vítimas que fazem as denúncias.

Por último é preciso enfatizar que este assunto não se esgota aqui, existe muito a pesquisar e um vasto campo para futuros estudos sob novas abordagens.

REFERÊNCIAS

- ABICALÇADOS. Associação Brasileira das Indústrias de Calçado. **Setor calçadista deve crescer mais de 12% em 2021**. Novo Hamburgo: Abicalçados, 2021.
Disponível em:
<https://www.abicalcados.com.br/noticia/setor-calcadista-deve-crescer-mais-de-12-em-2021>. Acesso em: 11 maio 2022.
- ABRAMO, Laís. A situação da mulher latino-americana. *In: Mulher e Trabalho: Experiências de ação afirmativa*. São Paulo: Boitempo, p. 111-134, abr. 2000.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17175>. Acesso em: 25 maio 2022.
- BRASIL. **Casa Civil. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**, Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasília, 2001.
- BRITO, J.; OLIVEIRA, O. Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. *In: JARDIM, Sílvia; SILVA FILHO, João Ferreira da (Org.). A danação do*

trabalho: Organização do trabalho e sofrimento psíquico. Rio de Janeiro: Te Corá, 1997

BRUSCHINI, Cristina, LOMBARDI, Maria R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo: Fundação Carlos Chagas; Campinas: Autores Associados, n. 110, p. 67-104, jul. 2000.

BRUSCHINI, Cristina. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: o trabalho da mulher nos anos oitenta. *In:* OIT/ABET. **O trabalho no Brasil no limiar do século XXI**. São Paulo: LTR, 1995.

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985 – 95). *In:* ROCHA, Maria I. B. da. (org.). Trabalho e gênero – mudanças, permanências e desafios. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP/ /CEDEPLAR/UFMG; São Paulo: Editora 34, 2000.

CHINALI, Israild Giacometti. **De volta ao lar:** trabalho feminino e globalização. 1997. 257 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. 1997.

FERREIRA, A. B. H. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 3. ed. Curitiba, PR: Positivo, 2004.

FOLHA DO SAPATEIRO. **Sind. dos Trab. no Calçado e Vestuário**. Rolante. 01/06/2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar um projeto de pesquisa**. Ufam. São Paulo: Atlas, 2017.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRATA, Helena. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latino americana de estudos de trabalho:** Gênero, Tecnologia e Trabalho. Ano 4, n. 7, p. 5-27, 1998.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral:** a violência perversa no cotidiano. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2000.

IBGEeduca. **Portal do IBGE voltado para a educação:** com conteúdos atualizados e lúdicos sobre o Brasil. 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br>. Acesso em: 17 maio 2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG).

Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres. 27/03/2019. 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: 30 maio 2022.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação:** uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba: Intersaberes. 2014.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio Sexual laboral, agente causador de doenças de trabalho**: reflexo na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012.

LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007.

RIBEIRO, C. R. B.; MANCINI NETO, P. Assédio moral: o poder perverso nas empresas. **Revista Pretexto**, Belo Horizonte, jul. 2003.

RINALDI, Dalva Marlene Chioca. **O Façonismo em Franca**. Franca: UNESP, 1987.

RIZEK, Cibele Saliba; LEITE, Márcia de Paula. Dimensões e representações do trabalho fabril feminino. *In*: ABRAMO, Laís; ABREU, Alice Rangel de Paiva (org.) **Gênero e trabalho na Sociologia latino-americana**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. Tradução por Reynaldo Cavalheiro Marcondes. 11. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, L. P.; CASTRO, M. A. R.; DOS-SANTOS, M. G. Influência da Cultura Organizacional Mediada pelo Assédio Moral na Satisfação no Trabalho. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, p. 249-270, mar./abr. 2018.

TELAVITA. **Mulheres no mercado de trabalho**: limitações ou preconceito? [2022?]. Disponível em: <https://www.telavita.com.br/blog/mulheres-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 07 jun. 2022.

WAGNER, Rhany Victor Bacelar. **Assédio Sexual na relações trabalhistas**. 2017. 58 f. Dissertação (Especialista em Direito e Processo do Trabalho) – Instituto Brasileiro de Direito Público (IDP), Brasília, 2017. Disponível em: https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/2385/1/Monografia_Rhany%20Victor%20Bacelar%20Wagner.pdf. Acesso em: 12 maio 2022.

APÊNDICE A – Questões da pesquisa

Dados sócios económicos

1. Qual sua idade?

- Entre 20 a 25 anos Entre 26 a 30 anos Entre 31 a 35 anos
 Entre 36 a 40 anos Entre 41 a 45 anos Entre 46 a 50 anos
 Acima de 51 anos

2. Qual seu grau de escolaridade?

- Fundamental Incompleto Fundamental Completo Médio Incompleto Médio Completo Superior Incompleto Superior Completo

Dados Laborais

3. Qual tipo de empresa que você trabalha?

- Pequena Média Grande

4. Qual setor você trabalha?

- Recursos Humanos PCP Atelier Almoxarifado Corte
 Costura Montagem Revisão Expedição

5. Há quanto tempo está na empresa?

- Há menos de 1 ano Entre 1 a 2 anos Entre 2 a 3 anos
 Entre 3 a 4 anos Entre 4 a 5 anos Acima de 5 anos

6. Qual sua média salarial?

- Entre 1 a 2 salários mínimos Entre 2 a 3 salários mínimos
 Entre 3 a 4 salários mínimos Acima de 5 salários mínimos

Assédio Moral

7. Você sabe o que é assédio moral?

- Sim Não

8. Você já sofreu algum tipo de assédio moral no seu trabalho?

- Sim Não Às vezes

9. Você já se sentiu discriminada em relação ao seu salário?

() Sim () Não () Às vezes

10. Você já presenciou algum tipo de assédio moral no trabalho?

() Sim () Não () Às vezes

Ataques Verbais

11. Você já se sentiu ofendida por chefes e colegas no seu trabalho?

() Sim () Não () Às vezes

12. Você já foi alvo de piadas ou fofocas no seu trabalho?

() Sim () Não () Às vezes

13. Você já se sentiu ameaçada verbalmente por alguém no seu trabalho?

() Sim () Não () Às vezes

Saúde Psicológica

14. Você teve problemas de saúde psicológica relacionado ao seu trabalho?

() Sim () Não () Às vezes

15. Você teve assistência psicológica na empresa?

() Sim () Não () Às vezes

16. Você teve que se afastar do trabalho por motivo de alguma doença psicológica?

(ex. depressão)

() Sim () Não () Às vezes

Ataques raciais, religiosos ou políticos

17. Você já foi alvo de ataque com base nas suas condições políticas no seu trabalho?

() Sim () Não () Às vezes

18. Você já foi alvo de ataque com base nas suas condições religiosas no seu trabalho?

() Sim () Não () Às vezes

19. Fizeram piadas com base na sua origem de racial no seu trabalho?

() Sim () Não () Às vezes

20. Fizeram piadas com base na sua nacionalidade?

() Sim () Não () Às vezes

Ataques Sexuais

21. Você já foi alvo de alguma agressão sexual no seu trabalho?

() Sim () Não () Às vezes

22. Você já foi alvo de agressões obscenas ou degradantes no seu trabalho?

() Sim () Não () Às vezes

24. Você já foi elogiada pelos seus atributos físicos de forma constrangedora no seu trabalho?

() Sim () Não () Às vezes

Ataques Laborais

25. Já foi exposta há uma carga excessiva de trabalho?

() Sim () Não () Às vezes

26. Já lhe deram alguma ocupação ou tarefa em que se sentiu excluída ou "colocada na prateleira"?

() Sim () Não () Às vezes

27. Já foi obrigada a fazer tarefas em que se sentiu humilhada?

() Sim () Não () Às vezes

28. Recebeu sinais ou indicações para pedir demissão ou largar seu trabalho?

() Sim () Não () Às vezes

29. Espaço livre para você escrever alguma coisa relacionada ao assédio moral que tenha vivido ou convivido e deseje fazer um comentário.