

**UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY”
UNIGRANRIO**

Viviane Mello de Oliveira Spena

A violência física contra a mulher no ambiente de trabalho

**Rio de Janeiro
2016**

Viviane Mello de Oliveira Spena

A violência física contra a mulher no ambiente de trabalho

Dissertação apresentada a
Universidade do Grande Rio
“Professor José de Souza Herdy”
como parte dos requisitos para
obtenção do grau de Mestre em
Administração

Área de Concentração:
Ciências Sociais Aplicadas

Orientadora:
Profa. Dra. Rejane Prevot
Nascimento

Rio de Janeiro

2016

CATALOGAÇÃO NA FONTE/BIBLIOTECA - UNIGRANRIO

S744v Spena, Viviane Mello de Oliveira.

A violência física contra a mulher no ambiente de trabalho / Viviane Mello de Oliveira Spena. – 2016.

103 f.: il.; 31 cm.

Dissertação (mestrado em Administração) – Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”, Escola de Ciências Sociais e Aplicadas, Rio de Janeiro, 2016.

“Orientadora: Profa. Dra. Rejane Prevot Nascimento”.

Bibliografia: f. 97-104.

Viviane Mello de Oliveira Spena

"VIOLÊNCIA FÍSICA CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO"

Dissertação apresentada à
Universidade do Grande Rio
"Prof. José de Souza Herdy",
como parte dos requisitos
parciais para obtenção do grau
de Mestre em Administração.

Área de Concentração:
Gestão Organizacional.

Aprovado em 21 de Março de 2016.

Banca Examinadora



Prof.ª Dr.ª Rejane Prevot Nascimento
Universidade do Grande Rio



Prof. Dr. Eduardo André Teixeira Ayrosa
Universidade do Grande Rio



Prof.ª Dr.ª Geruza Tavares D'Ávila
Univ. Federal Rural do Rio de Janeiro- UFRRJ

Dedico este trabalho ao meu esposo que durante este percurso se preocupou com o meu bem-estar e todo o necessário para minha dedicação ao programa, além de ocupar-se com os cuidados do nosso pequeno filho.

Ao meu filho que foi amamentado e embalado entre livros, papéis e o teclado do computador; aprendeu falar a palavra “estudar” antes da palavra “brincar”; se apaixonou pelos livros e se tornou meu companheiro de leitura.

Aos meus pais que sempre acreditaram nas minhas escolhas e na minha determinação na realização dos meus projetos.

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação é o resultado de uma longa caminhada onde vivenciei, observei e registrei histórias de violência. Para cada ser humano vitimado eu registro minha solidariedade através deste agradecimento. Agradeço pelas experiências que me forjaram como uma defensora dos direitos da mulher e hoje me possibilitam apresentar este trabalho.

Agradeço as respondentes por compartilharem comigo suas histórias e acreditar que, através dessa confiança, poderemos dar visibilidade ao fenômeno da violência no ambiente de trabalho e, assim, buscar mecanismos de redução e erradicação de tais práticas.

Aos amigos de trabalho Dr. José Carlos Buzanello, Leonardo do Egito Coelho e Deborah Rocha Flores por compreenderem minha ausência e suportarem meus afazeres como seus, envidando todo zelo e comprometimento, mostrando-me que somos realmente uma equipe.

À minha orientadora, a Professora Doutora Rejane Prevot, que acreditou na relevância do tema e me deu seu incondicional apoio, moldando-me à linguagem da área de Administração, apresentando literaturas ainda não consultadas, redirecionando meu foco para os pontos relevantes e me incentivando durante os períodos de aflição.

Registro meus agradecimentos aos Professores Doutores Denise Barros, Eduardo Ayrosa e Michel Thiollent pela disponibilidade em compartilharem seus conhecimentos e receberem meus questionamentos como oportunidade de contribuir para o meu desenvolvimento.

Aos amigos que compreenderam minha ausência durante essa caminhada, em especial Leandro Polastrelli que, mesmo residindo no outro lado do mundo, acompanhou minhas madrugadas de estudos e contribuiu na busca de material para subsidiar a pesquisa.

Aos colegas do PPGA Gabriel Aguiar, Joni Doval Raugust, Leandro Condeixa, Rodrigo Garcia, Rúbia Walquíria, Tiago Martins, pelo companheirismo nas horas de estudos, por compartilhar as aflições e as alegrias, pela convivência e pela amizade.

“Mas é preciso ter força
É preciso ter raça
É preciso ter gana sempre
Quem traz no corpo a marca
Maria, Maria
Mistura a dor e a alegria”.
Milton Nascimento

RESUMO

Esta dissertação abordou um fenômeno complexo e ainda pouco estudado: a violência física contra a mulher no ambiente de trabalho. O objetivo central do estudo foi analisar o uso da violência como forma de controle sobre as trabalhadoras, identificando como as organizações internalizam tais práticas e como as vítimas compreendem e/ou justificam este fenômeno. Para tanto, iniciamos com a análise sócio-histórico-cultural da mulher na sociedade brasileira. No capítulo 1 ampliamos nosso olhar para a dominação do sexo feminino e como ela se deu nas diferentes sociedades, destacando a dominação dos corpos femininos. O capítulo 2 tem como temática a violência e percorre o caminho dos conceitos e tipos de violência, para ao fim, identificar a violência no ambiente no trabalho. O capítulo 3 apresenta as formas de gestão de pessoas que naturalizam a dominação e suas práticas. Em seguida, no capítulo 4, tratamos da importância do trabalho da mulher para o desenvolvimento social, sua sobrevivência e de sua família; o Capítulo 5 trata da violência física no trabalho feminino e a lacuna existente na bibliografia sobre o tema, apesar de pesquisas e a mídia indicarem a ocorrência regular de tais práticas, em todo o território nacional. A pesquisa, de abordagem qualitativa, usou a técnica entrevista narrativa, com a participação de dez respondentes, todas residentes no Estado do Rio de Janeiro, que narraram suas experiências pessoais e profissionais. A análise de dados se deu através da gravação e transcrição da entrevista; comparação das trajetórias individuais e identificação de trajetórias coletivas, onde se evidenciou que a academia já dispõe de estudos sobre algumas formas de violência existentes no ambiente de trabalho, no entanto, a violência física, que resulta em danos à integridade física, à saúde e pode causar a morte, através do aborto, não é objeto de estudo, apesar de registros de sua ocorrência.

Palavras chave: violência, gestão, organizações, mulher, trabalho.

ABSTRACT

Physical violence against women in the workplace is an issue that remains understudied in today's society. This essay presents the results of the study we conducted regarding this complex issue. The main objective of the study was to analyse the use of physical violence as a means of behaviour control, and identify how organizations in general deal with such practices. It also sought to discover how the victims may come to understand and / or justify the violent behaviour towards them. The study interviewed ten victims of abuse, all residents of the State of Rio de Janeiro, who narrated their personal and professional experiences. We processed the information obtained from the interviews, and used this data alongside a high-level analysis of the women's role from a socio-cultural-historical perspective in Brazilian society. The results allowed us to understand the oppression suffered by women throughout time. We were also able to compare and contrast this to similar situations in other countries (Chapter 1). We then present the focus of the study, physical violence against women in the work place. The focus was defined based on publications by leading researchers in the field, and lists the documented types of work related violence to date (Chapter 2). Further, we expose the methodology used by employers to dictate unlawful practices to control their staff (Chapter 3). We also identified the importance of women's work to society, and the positive impact this has in social development, family care and self-sufficiency (Chapter 4). We then discuss that while most media outlets repeatedly expose violence against women, from an academic perspective the issue is still largely ignored (Chapter 5). In conclusion, it is clear that unfortunately only a small number of studies to date have covered violence in the workplace. However, physical violence specifically has never been the main subject point. It is important to understand that this type of violence can cause physical damage, lower overall health, and in some cases even death (e.g. abortion) to the women who experience it.

Keys words: violence, management, organizations, woman, work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

C.T.P.S. – Carteira de Trabalho e Previdência Social.
I.B.G.E. - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
I.N.S.S. – Instituto Nacional de Seguridade Social.
I.P.E.A. - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
M.T.E. - Ministério do Trabalho e Emprego.
O.E.C.D. - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento.
O.M.S. - Organização Mundial de Saúde.
O.N.G. – Organização Não Governamental.
O.N.U. - Organização das Nações Unidas.
P.O. - População Ocupada.
P.D. - População Desocupada.
P.E.A. - População Economicamente Ativa.
P.N.E.A. - População Não Economicamente Ativa.
P.P.R. – Programa de Participação em Resultados.
R.H. – Recursos Humanos.
S.E.N.A.C. - Serviço Nacional de Aprendizagem para o Comércio.
S.E.N.A.I. - Serviço de Aprendizagem para a Indústria.
W.H.O. – World Health Organization.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	25
1 INTRODUÇÃO	27
1.1. OBJETIVOS	32
1.1.1. <i>Objetivo geral</i>	32
1.1.2. <i>Objetivos específicos</i>	32
1.2. DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	33
1.3. RELEVÂNCIA DO TRABALHO	33
1.4. ORGANIZAÇÃO GERAL DO TRABALHO.....	34
2 O CONTROLE E A DOMINAÇÃO SOBRE A MULHER.....	36
3 A GESTÃO CONTEMPORÂNEA E O CONTROLE DE PESSOAS.....	40
4 A VIOLÊNCIA NO TRABALHO.....	45
5 O TRABALHO FEMININO.....	52
5.1. O MERCADO DE TRABALHO FEMININO.....	55
6 A VIOLÊNCIA NO TRABALHO FEMININO	61
7 METODOLOGIA	67
7.1. DOS SUJEITOS PESQUISADOS	68
7.2. DA COLETA DE DADOS E TRATAMENTO DE DADOS	68
7.3. LIMITAÇÕES DA PESQUISA	72
8 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	75
8.1. A VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES SOCIAIS.....	78
8.2. A TRAJETÓRIA PROFISSIONAL	81
8.3. AS PRÁTICAS DE VIOLÊNCIA NA GESTÃO CONTEMPORÂNEA.....	83
8.4. O TRABALHO FEMININO.....	87
8.5. A VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	89
8.5.1. <i>A Violência Física</i>	93
8.5.2. <i>A Violência Indireta</i>	96
8.5.3. <i>A Violência Simbólica</i>	97
8.5.4. <i>A Violência Testemunhada</i>	99
8.5.5. <i>A Violência não Percebida</i>	100
8.6. INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	102
9 CONCLUSÕES	106

REFERÊNCIAS..... 109

APÊNDICE A 118

APÊNDICE B 120

APRESENTAÇÃO

Este trabalho tem origem na minha experiência pessoal que, enquanto moradora da Baixada Fluminense, periferia da região metropolitana do Estado do Rio de Janeiro, vivenciei como a sociedade local incorporou os atos de violência na vida cotidiana.

A região, socialmente conhecida pela atuação de grupos de extermínio para o banimento de supostos meliantes, também convivía com o uso da violência como instrumento “disciplinador” nas relações familiares e de trabalho, para com empregados que não exerciam a função no padrão esperado ou que eram suspeitos de cometer pequenos furtos.

No comércio local, não raro os clientes desistiam de realizar suas compras ao ouvir os gritos das esposas e filhos de comerciantes, que eram espancados no balcão ou ao fundo do estabelecimento. Aos empregados, na sua maioria mulheres, era dispensado o mesmo tratamento, diferenciando-se apenas quanto ao fato de que as sessões de agressão e ameaças se davam ao fim do expediente.

Tudo acontecia sob os olhares da comunidade, ou minimamente com o seu conhecimento, e não havia interferências ou manifestação nem mesmo de familiares das vítimas, seja por não compreenderem a vitimização, por não saberem a quem recorrer ou por temer que a violência os atingisse. E ainda, em alguns casos, era possível verificar que a relação de trabalho não se rompia, pois, a empregada vitimada continuava a trabalhar com a justificativa de “compensar os danos causados ao empregador”.

Hoje, três décadas depois, desmitifiquei o fenômeno da violência intrafamiliar quando da realização dos trabalhos de conclusão da graduação e da especialização, quando me graduei em direito e tornei-me especialista em direito penal, com foco em violência de gênero. Ao mesmo tempo, o tema ganhou relevância social nacional e a tutela jurisdicional, sendo promulgadas leis específicas na tentativa de erradicar o problema.

No entanto, meus questionamentos sobre a violência perpetrada no âmbito do trabalho ainda aguardavam o momento em que poderia reunir meus conhecimentos sobre o fenômeno da violência com estudos sobre as práticas de gestão, o que

ocorreu com a admissão no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu para cursar mestrado em Administração, da UNIGRANRIO.

Iniciada a pesquisa bibliográfica constatei que ainda não há, na área de Ciências Sociais, publicações sobre o tema “violência física no ambiente de trabalho”, porém, minhas memórias da década de 80 sempre foram reavivadas pelas notícias dos jornais, sindicatos, organizações não governamentais e processos judiciais trabalhistas, que relatavam casos de violência contra trabalhadoras, o que apontava que o fenômeno, ainda que raro, ainda ocorre e por todo o país.

Diante destes fatos entendi ser importante o estudo sobre o tema e, então, iniciei a pesquisa ora apresento.

1 INTRODUÇÃO

Historicamente a divisão sexual dos papéis sociais cria conflitos e disparidades que impulsionam a mulher às condições subalternas nas relações familiares, sociais e de trabalho (BRITO E OLIVEIRA, 1997).

Nessa trajetória histórica e cultural verificamos que a posição de submissão designada à mulher é parte importante do processo de construção das sociedades, indicando que a dominação da mulher foi internalizada por sociedades em todo o mundo.

Essa dominação se dá através da persuasão, através de ideias que direcionam moral e intelectualmente para os interesses das elites dominantes, naturalizando a cultura, a educação e a ideologia¹ do dominante, ou como conclui Bordieu (2007, p.45):

A primazia universalmente concedida aos homens se afirma na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho e de reprodução biológica e social, que confere aos homens a melhor parte, (...) elas funcionam como matrizes das percepções, dos pensamentos e das ações de todos os membros da sociedade, como transcendentais e históricos.

A submissão da mulher ao homem, pois, não é um reflexo da natureza do sexo feminino, mas sim o resultado da socialização cunhada em matrizes machistas.

A socialização dos indivíduos, como parte desta cultura ocidental capitalista moderna, é alicerçada em normas sociais, religiosas e jurídicas que concedem ao homem o poder sobre todo aquele que é compreendido como inferior (DEL PRIORE 1993; 2000).

Na sociedade brasileira encontramos os primeiros registros desta distinção em relação ao ser humano do sexo masculino e do feminino, já durante colonização.

¹ Ciência proposta pelo filósofo francês Destutt de Tracy 1754-1836, que atribui a origem das ideias humanas às percepções sensoriais do mundo externo.

Lisboa (1976), a partir da análise das cartas de Pero Vaz de Caminha² revela que o primeiro ato de controle sobre o corpo da mulher ocorreu durante a primeira missa celebrada em terras brasileiras.

Na ocasião, apesar da presença de centenas de indígenas desnudos, toda atenção foi dada à única mulher que os acompanhava. Seu corpo foi percebido pelos colonizadores que, imediatamente, tentaram controlá-lo através do oferecimento de panos para cobri-lo:

Entre todos estes que hoje vieram, não veio mais do que uma mulher moça, que assistiu à missa toda. Deram-lhe um pano com que se cobrisse, e puseram-lhe derredor do corpo, porém ela ao sentar-se não fazia memória de o muito estender para cobrir-se; assim senhor, que a inocência desta gente é tal que a de Adão não seria mais, quanto à vergonha (LISBOA, 1976, p. 294).

Outro fato que merece ser destacado é que o pensamento de dominação do corpo da mulher estava presente durante o planejamento da colonização vez que a expedição colonizadora de Martin Afonso contava com 300 homens e nenhuma mulher (MIRANDA, 2003), ou seja, havia a intenção de se apoderar das mulheres nativas.

A mulher era compreendida de acordo com os interesses do Estado e da Igreja, que conduziam o processo civilizatório. A mulher era um ser, em dado momento, carente de proteção e, em outro, capaz de perversidades que deveriam ser punidas com a morte, ou ainda, como um ser quase que místico diante de sua capacidade de reprodução, de alimentar a cria e de sangrar sem que houvesse danos à saúde, o que afrontava o poder dos homens (DEL PRIORE, 1993; 2000).

Mas para a Igreja o pecado de Eva comprovaria que a mulher era naturalmente inferior física e moralmente ao homem, devendo ser controlada e adestrada conforme os interesses da sociedade organizada e católica (DEL PRIORE, 1993; 2000).

Assim como a Igreja, e sob a égide das leis portuguesas, o Estado exerceu o controle sobre a mente e os corpos das mulheres, delimitando seus pensamentos, vontades e atos, mas com proteção à maternidade, que era a garantia da colonização e tradição da cultura e valores sociais europeus. Isso também influenciava a

² Escrivão da Armada de Pedro Álvares Cabral, explorador português, creditado como descobridor do Brasil.

diferenciação do tratamento dispensando às mulheres brancas de classe alta, mulheres brancas de classe média, indígenas e negras (SILVA, 2002).

As mulheres brancas de classe alta eram as mais controladas, pois garantiam a perpetuação do poder da família, através do casamento e da prole com homens brancos ricos. Já as mulheres brancas de classe inferior, as negras e as mestiças, eram exploradas por seus maridos e senhores, que lhes determinava as tarefas e as ofertavam para o sexo em troca de dinheiro (FREYRE, 1986).

Segundo Del Priore (1993) as mulheres eram dominadas em seus pensamentos e sentimentos vez que as mulheres brancas de classe alta eram obrigadas ao casamento e a procriação e, aquelas prostituídas, eram cerceadas dos desejos de um casamento padrão e da concepção de filhos.

A prostituição oferecia uma alternativa à violação das sinhás moças, destinadas aos casamentos, e, portanto, não era punida (SILVA, 2000; DEL PRIORE, 2000).

Na esfera do trabalho a única opção da mulher branca de classe alta era a de gerenciar os cuidados com a casa e filhos, vivendo sob a proteção do marido, como ser dependente e submisso. A pobreza empurrava as outras mulheres, mesmo que casadas, para o mercado de trabalho onde realizavam as atividades de lavadeiras, costureiras, comerciante de retalhos, de venda de comidas e bebidas ou prostituição (SILVA 1989; DEL PRIORE, 1993;).

Ainda que desempenhando alguma atividade laborativa, eram consideradas aprendizes da função e estavam à mercê da execração social, pois o trabalho representava a independência e a liberdade da mulher, contrariando o conceito de mulher ideal e associando à promiscuidade de sua vida sexual (CALIL, 2000).

Na legislação pátria encontramos regulamentação sobre a violência tolerada e a condenada e, dentre elas merece destaque para a legislação penal que vigorou no Brasil, no período de 1603 a 1830, denominada Ordenações Filipinas. Esta lei reforçava os ditames da Igreja, como no texto do artigo 5º Livro, Título XXXVIII:

Do que matou sua mulher, pola achar em adultério:
Achando o homem casado sua mulher em adultério, lícitamente poderá matar assim a ela, como o adultero, salvo se o marido for peão, e o adultero fidalgo, ou nosso Dezembargador, ou pessoa de maior qualidade.

Este artigo da lei, além de autorizar a morte da mulher adúltera e do homem que com ela se encontrava, tratava de proteger os fidalgos e desembargadores que, mesmo sendo adúlteros, deveriam ser poupados da morte.

Apesar de a lei tratar de caso de adultério, outras lides inerentes das relações familiares foram resolvidas com o emprego da violência, resultando também em vítimas fatais, como Freyre (1986) relata em sua obra *Casa Grandes e Senzala*. Os casos relatados são feminicídios cometidos contra jovens mulheres que, supostamente, desobedeceram às ordens do pai:

[...] foi um eclesiástico que avisou a Da. Verônica Dias Leite, matrona paulista do século XVII, que a filha estivera por algum tempo à janela. Crime horrendo de que resultou - conta a tradição - a mãe ter mandado matar a filha. Antônio de Oliveira Leitão, patriarca às direitas, este não precisou do enredo de ninguém - nem de frade nem de escravo: tendo visto tremular no fundo do quintal da casa um lenço que a filha tinha levado para enxugar ao sol, maldou logo que era senha de algum don-juan a lhe manchar a honra e não teve dúvida - sacou de uma faca de ponta e com ela atravessou o peito da moça (FREYRE, 1986, págs. 271 e 272).

No Brasil Império não houve mudanças e, ainda que as mulheres assumissem postos de trabalho, não eram educadas, não participavam da vida política e não tinham proteção estatal, sendo apenas contribuintes com a mão de obra. E, até o fim do imperialismo no Brasil a dominação das mulheres se dava através da Interiorização de discursos e condutas disseminadas pela igreja, pela filosofia e pelo Estado, através das normas jurídicas (DEL PRIORE, 2000).

Com a República os meios de dominação se estenderam para as atividades culturais, meios de comunicação e informação. As revistas dedicadas ao público feminino cuidavam de educá-lo para serem ‘mulheres modernas’, aquelas ocupadas apenas com os afazeres domésticos, cuidados com os filhos e dedicação ao marido, sendo alijadas de assuntos os quais não teria capacidade intelectual para compreender. As crises econômicas e a segunda guerra mundial são assuntos que nunca foram abordados, por exemplo, no “Jornal das Moças” uma revista semanal ilustrada que era publicada na cidade do Rio de Janeiro e distribuída nas capitais de todo o país, e nas principais cidades do interior, entre 1914 e 1965 (DE ALMEIDA, 2007).

E ainda que a mulher tenha alcançado certa igualdade de direitos e espaços, a análise sócio histórica aponta que sociedade sutilmente foi formatada para condicionar a mulher à posição de dominada, lhe determinando as condutas, sentimentos e como deveria compreender esta mesma sociedade, criando assim um ser feminino submisso e perpetuando o ciclo de dominação até os dias atuais.

Em pesquisa realizada em 2014, pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República, foi verificado que 77% das mulheres que relatam viver em situação de violência sofrem agressões semanal ou diariamente, sendo em 80% dos alcoses, pessoas de seu relacionamento familiar (PRADO, 2014).

Esta pesquisa também indica que ainda hoje é possível que a mulher não se identifique como vítima do controle e não resista à violência que lhe é imposta. E, ainda que os meios de informação colaborem para a compreensão de limites e direitos individuais, a violência contra a mulher é uma realidade cruel em nosso país.

Ao ganhar espaço no mercado de trabalho a mulher não se libertou de seu histórico de submissão e, ainda que tenha recebido proteção legal enquanto trabalhadora, a cultura de violência atinge a sociedade de forma geral, o que inclui o ambiente de trabalho.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento (OECD) apontam que o ambiente de trabalho não é um lugar seguro, face aos índices de violência registrados. No Brasil, é registrado o maior índice de violência perpetrada contra professores do ensino fundamental e médio no mundo, sendo que 71% das vagas são ocupadas por mulheres (OECD, 2008; 2014), e o Ministério do Trabalho ainda registra casos de trabalho escravo (BRASIL, 2013), além de não serem raras as denúncias de violência contra a mulher no ambiente de trabalho, como na região sudeste, no estado de São Paulo, onde o sindicato dos comerciários registrou, em 2013, a ocorrência de ameaças, assédio sexual e estupros contra trabalhadoras, no ambiente de trabalho (Revista Voz da Comerciária, 2013).

A justiça do trabalho e as organizações não governamentais também têm recebido relatos sobre organizações que, através de práticas de recursos humanos e de gestão, têm causado sérios danos à integridade física de suas empregadas, conforme verificaremos no capítulo 5.

Notadamente há interesse da academia sobre práticas que causam sofrimento ao trabalhador, porém, os estudos já realizados têm o foco no assédio moral

(ALKIMIM, 2008; FERREIRA, 2004; HIRIGOYEN, 2000) e sexual (DE ÁVILA E AUGUSTIN, 2007; FREITAS, 2001), não sendo localizadas, durante nossos estudos, publicações que abordem o tema “violência física no ambiente de trabalho”, seja em livros, artigos, anais de eventos ou teses. Os meios de pesquisa foram as plataformas digitais PEARSON Education, EBSCOHost, Periódicos CAPES, Portal SPELL e RAC, e o período pesquisado compreendeu os anos de 1999 a 2015.

Assim, a pesquisa investigará a prática da violência física contra as mulheres, no âmbito do trabalho, para responder a seguinte questão: quais os fatores que contribuem para a prática da violência física no trabalho como forma de controle e dominação da mulher e como se dá a convivência desta com as práticas de gestão contemporâneas?

1.1. Objetivos

1.1.1. Objetivo geral

Analisar o uso da violência física como instrumento de dominação e controle das mulheres no ambiente de trabalho, assim como verificar como se constitui o sistema de dominação baseado na violência física neste ambiente e a convivência desta prática com as formas de gestão contemporâneas.

1.1.2. Objetivos específicos

a) identificar casos de violência contra a mulher no ambiente de trabalho a partir de reportagens jornalísticas e processos judiciais;

b) identificar se a gestão de pessoas contribui para os abusos de poder nas relações de trabalho ou uma aliada na garantia dos direitos e deveres dos atores desta relação.

c) analisar como o fenômeno é compreendido e/ou explicado pelas vítimas e quais as possíveis razões para sua ocorrência.

1.2. Delimitação da pesquisa

A pesquisa aborda a violência física contra mulheres trabalhadoras, no ambiente de trabalho, não havendo delimitação espacial ou circunstancial, a fim de verificar o fenômeno em suas múltiplas causas e ultrapassando os limites regionais, classistas e perfil psico-sócio-educativo da vítima.

A delimitação teórica se orientou nas concepções de ‘dominação sutil’ para compreender como se estabelece a relação de poder e dominação sobre as trabalhadoras e o uso da violência como instrumento de controle, adotando o conceito de ‘violência no ambiente de trabalho’, pelo viés da ‘violência direta’, utilizando a proposta de Minayo (2005) ao abarcar a negligência e omissão como atos que permitem a ocorrência de lesão corporal e danos à saúde das vítimas.

Nesta perspectiva, a pesquisa cuidará de identificar as práticas voluntárias que, por meio de conduta ativa ou passiva, resultaram em prejuízo à integridade física ou à saúde da trabalhadora, e não abordando a violência indireta que envolve todos os tipos de condutas que resultem em danos psicológico ou emocional, bem como, não abarcando a violência simbólica que é a prática reiterada de condutas que inibem as ações, os pensamentos e incutem a ideologia do dominante ao dominado (ABRAMOVAY ET AL, 2002; BOURDIEU, 2002; 2007).

1.3. Relevância do Trabalho

A pesquisa justifica-se por trazer para a academia o debate e fomentar o interesse em pesquisas sobre a prática da violência física contra as mulheres no ambiente do trabalho e seus reflexos para as vítimas, as organizações e a sociedade.

Entendendo o fenômeno é possível criar uma estratégia da prevenção e erradicação de tais práticas, seja através de um novo modelo de gestão, do conhecimento dos limites legais ou pela fixação de normas de proibição. É, enfim, de maior interesse empresarial, no sentido de combater o fenômeno, evitando perdas financeiras e atrasos no desenvolvimento empresarial, vez que ocasiona o

afastamento por doenças e acidentes de trabalho, absenteísmo, perda de qualidade, equipamentos e material por falta de atenção do trabalhador, indenizações judiciais e perpetuação das práticas nocivas (FREITAS, 2007).

A pesquisa também poderá ser utilizada por consultores, professores e estudiosos que busquem o aprimoramento das relações organizacionais e, especialmente por gestores, vez que as empresas são obrigadas a garantir a segurança e integridade física de seus empregados, conforme determinado pelo artigo 5º, XIII; 6º; 10 e 193 da Constituição Federal, que reflete nas Consolidações das Leis do Trabalho (BRASIL, 2002), em seus artigos 154 a 201 e seu descumprimento poderá acarretar sanções penais e civis, refletindo diretamente na confiança e credibilidade no mercado, bem como, impactos financeiros.

Pretende ainda, e principalmente, contribuir para fomentar debates para a criação de políticas públicas de proteção à mulher no ambiente de trabalho e, assim, promover a redução e erradicação do fenômeno que causa danos à integridade física e à saúde da trabalhadora e atinge negativamente, ainda que de forma secundária, o clima organizacional, o relacionamento interpessoal e os serviços públicos de saúde e previdência social, buscando assim contribuir para construção de uma sociedade mais justa e livre da violência.

1.4. Organização Geral do Trabalho

Para alcançar os objetivos propostos, o trabalho está estruturado da seguinte forma: o capítulo 1 versa sobre a retrospectiva histórica da construção social do papel da mulher e o controle de seu corpo pela sociedade machista através da dominação sutil; o capítulo 2 aborda a gestão de pessoas como meio de controle e dominação; o capítulo 3 apresenta como o trabalho feminino ocupa o mercado de trabalho; o capítulo 4 discorrerá sobre a violência no ambiente de trabalho, apontando conceitos, teoria, práticas e resultados do uso da violência como forma de gestão de pessoas em organizações contemporâneas e, por fim, o capítulo 5 trata da violência no trabalho feminino, finalizando com o capítulo 6, onde dispomos a metodologia utilizada e a pesquisa realizada.

O presente trabalho se apropriou do conceito proposto por Minayo (2005) a fim de abordarmos a violência não só a partir de condutas ativas, mas, também, os atos de passividade (omissão e negligência) que podem gerar as mesmas consequências danosas.

2 O CONTROLE E A DOMINAÇÃO SOBRE A MULHER

Para entender as discussões sobre o trabalho feminino, inicialmente devemos compreender a importância dos corpos e da divisão estabelecida entre o masculino e o feminino, que pode ser entendida como a fundamentação da desigualdade socialmente construída e que reflete em todas as relações sociais, o que inclui o trabalho (BOURDIEU, 2007).

Neste diapasão, citamos Moreira (2002): “o caminho é o controle dos corpos. Corpos dos trabalhadores, corpos das mulheres, corpos dos atores perigosos” (MOREIRA, 2002, p. 59).

O corpo é o que dá vida ao mundo. Ele ocupa os espaços e é através dele que as relações são possíveis. Assim, dominando e controlando os corpos é possível controlar o espaço e as relações.

A diferença entre o homem e a mulher está no corpo, através dos órgãos genitais e reprodutores, e é ele quem define o papel social do indivíduo, desde o nascimento. Ao saber o sexo da criança recém-nascida ou por nascer, em qualquer sociedade do mundo e em qualquer tempo, decisões são tomadas, seja para definir a cor de suas roupas, o quanto a família deverá economizar para pagar o dote de casamento da filha, ou para comunicar a chegada de um novo governante, o filho homem de um monarca.

A dominação do sexo feminino é verificada em documentos históricos como o “Código de Manu” (MARUSRTI, 2015), que em evidente determinação de dependência vitalícia da mulher em relação ao sexo masculino, em seu Art. 420 diz:

Uma mulher está sob a guarda de seu pai, durante a infância, sob a guarda de seu marido durante a juventude, sob a guarda de seus filhos em sua velhice; ela não deve jamais se conduzir à sua vontade.

Citamos as frases de Aristóteles:

A natureza ainda subordinou um dos dois animais ao outro. Em todas as espécies, o macho é evidentemente superior à fêmea: a espécie humana não é exceção” (ARISTÓTELES, 2001, pg.15).

3. Esta bondade é possível em qualquer tipo de pessoas. Mesmo a mulher, do mesmo modo que o escravo, pode possuir boas qualidades, embora a mulher seja um ente relativamente inferior e o escravo um ser totalmente vil (ARISTÓTELES, 1967, pg.23).

A Igreja também deu sua contribuição para alicerçar a ideia de submissão da mulher ao homem e o controle de seu corpo, como disposto no Antigo Testamento:

À mulher, ele [Deus] declarou: Multiplicarei grandemente o seu sofrimento na gravidez; com sofrimento você dará à luz filhos. Seu desejo será para o seu marido, e ele a dominará (Gênesis, 3:16);

Porém se isto for verdadeiro, isto é, que a virgindade não se achou na moça, então levarão a moça à porta da casa de seu pai, e os homens da sua cidade a apedrejarão, até que morra (Deuteronômio 22:20-21).

E no Novo Testamento não é diferente:

O homem não deve cobrir a cabeça, visto que ele é imagem e glória de Deus; mas a mulher é glória do homem. Pois o homem não se originou da mulher, mas a mulher do homem; além disso, o homem não foi criado por causa da mulher, mas a mulher por causa do homem (Coríntios, 14:34-35);

Mulheres, sujeitem-se a seus maridos, como ao Senhor, pois o marido é o cabeça da mulher, como também Cristo é o cabeça da igreja, que é o seu corpo, do qual ele é o Salvador. Assim como a igreja está sujeita a Cristo, também as mulheres estejam em tudo sujeitas a seus maridos. (Efésios, 5:22-24).

E poderíamos ainda citar Confúcio, Tomás de Aquino e outros importantes governantes, filósofos e autores da história, até mesmo contemporânea, que designam a condição de submissão para a mulher.

Ao direcionar o olhar para as sociedades que adotaram a democracia, como a Grécia, deve-se levar em conta que uma pequena parte da população era considerada cidadã, ou seja, aquela parcela que detinha dinheiro, voz, leitura e escrita, ao que se excluía as mulheres, os escravos, as crianças e os estrangeiros.

Os romanos absorveram este posicionamento de exclusão das mulheres, dando origem à nossa civilização machista.

Para Badinter (1985), até mesmo a maternidade foi manipulada pela sociedade ocidental que teve o interesse de equiparar a mulher à Maria (mãe de Jesus) para,

através da maternidade, ser controlada pela ideia de que deveria ser mãe e não buscar o prazer do sexo.

Citamos ainda outra forma de controle da mulher, porém, através da agressão ao corpo, como acontece na Somália, onde foi registrado que 99% das mulheres são mutiladas genitalmente, prática associada à crença de que a retirada do clitóris ou a costura da vagina diminui o desejo sexual e reduz o risco de infidelidade (UNICEF, 2013).

E assim a mulher recebeu seu espaço no mundo, onde o poder e a dominação encontram raízes na inferiorização do sexo feminino.

Nossa sociedade, ocidental capitalista moderna, definiu que o homem representa poder e a mulher a submissão; que o homem é o provedor da família e a mulher só o é de forma substitutiva; que o homem representa força e mulher fragilidade existe no imaginário social a ideia de que a mulher é dominada pelo homem (SAFFIOTI, 1992), o que para Bourdieu (2002, p.16), denomina-se “somatização das relações de dominação”.

Para Foucault (2005) as organizações têm pleno interesse nos corpos dominados, os “corpos dóceis”, que é *“um corpo que pode ser submetido, que pode ser utilizado, que pode ser transformado e aperfeiçoado, pois servem de instrumento de trabalho”*, ou seja, podem ser manipulados, modelados, treinados e úteis para acumulação de capital (FOUCAULT, 2005, p. 118).

A forma de exercer o controle, ainda de acordo com Foucault (2005) é sutil e ocorre através da sistematização dos processos, da organização do trabalho, da gestão organizacional.

Motta (2001) aponta que, com o surgimento da teoria das organizações, o bom administrador tornou-se aquele que é capaz de “organizar e coordenar as atividades de seus subordinados e comandar e controlar o seu desempenho”, através da implantação de padrões de produção, normas internas de procedimentos.

O controle exacerbado e detalhado do corpo do empregado se alicerçam em outro aspecto da vida do trabalhador do qual ele também não tem domínio, a própria relação de trabalho, como é explicado por Harvey (1993, p. 143):

Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de

obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes de contrato mais flexíveis (...). Mais importante do que isso é a aparente redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado.

As limitações sociais impostas às mulheres naturalizam a dominação no ambiente de trabalho.

Para Foucault (2005) as relações de poder se dão através da dominação sutil ou de forma explícita, através do uso da violência, entendimento já adotado por Arendt (1994), para quem o poder é um instrumento de dominação e a violência é a mais flagrante de suas manifestações.

Não são raros os registros de práticas de gestão de pessoas em que são aplicadas condições análogas à escravidão, a intensificação do trabalho através de horas extras, metas inexequíveis, acúmulo de funções e todas as formas de abuso de poder seja ordem moral, sexual, psicológica e física, como demonstraremos a seguir.

3 A GESTÃO CONTEMPORÂNEA E O CONTROLE DE PESSOAS

A gestão contemporânea de pessoas governa os comportamentos dos trabalhadores e potencializa a capacidade de trabalho através de treinamentos, incentivos e benefícios. Com o foco em manter a mão de obra qualificada e, conseqüentemente aumentar a produção, a gestão de recursos humanos tem se tornando indispensável para o desenvolvimento das organizações, conforme afirma Leite (2010):

Considera-se o gestor como foco primordial no trato com as ações de evitar a dispersão, trabalhar os conflitos e fazer a capitalização do comprometimento das pessoas com a organização, ao: facilitar para que elas possam participar da elaboração dos objetivos e estratégias das suas áreas, com o envolvimento necessário ao despertar da corresponsabilidade; gerar informações importantes sobre a organização e sobre as coisas que estão acontecendo nas próprias áreas; reconhecer que elas querem e necessitam ser valorizadas e se ressentem quando isso não acontece; demonstrar coerência e consistência entre o que proclama e o que pratica; repassar direção e comando firmes, sem se perder nas chances de envolvê-las nessa tarefa; compreender que elas necessitam, racional e emocionalmente, ver seus anseios atendidos.

Segundo Pagès et al. (2006), os procedimentos e regras determinados pelas organizações, através da gestão de pessoas, são os fundamentos de uma produção ideológica, pois, além de criar normas a serem seguidas, determinam ao sujeito a interiorização de certas condutas, tudo com base em valores morais e sociais já cultivados, havendo assim naturalização do controle.

Para os autores, a prática do poder na gestão de pessoas se dá por processos de mediação, nos quatro níveis de controle por eles definidos: o econômico, o político, o ideológico e o psicológico (PAGÈS ET AL, 2006).

No econômico, as organizações gerenciam a contraprestação dos serviços prestados, que são os salários e benefícios; no político, cuidam para que todos cumpram as normas e procedimentos determinados; no ideológico, com a explicitação

reiterada legitimam os valores da organização e; no psicológico, quando detém o controle do psíquico do trabalhador (PAGÈS ET AL, 2006).

Atingindo os quatro níveis de mediação, haverá total controle do trabalhador, que não resistirá em cumprir as determinações das organizações em detrimento de seus próprios interesses.

A gestão de pessoas é, portanto, fundamentada em regras que enquadram os trabalhadores nos padrões de comportamento e produção definidos pelas organizações e, qualquer que seja a atividade desenvolvida, haverá uma forma de administrá-la e, em todas as formas, o controle é exercido por meio de normas e regulamentos, podendo inclusive coexistir duas ou mais formas em uma mesma organização (CARVALHO; VIEIRA, 2007).

Para Child (2011, p.136), o controle é “um mecanismo que é utilizado para transmitir informação e para implantar e regular as atividades”, levando ao entendimento de que o desenvolvimento da organização depende deste controle.

Tal entendimento também é encontrado no conceito de Anthony (2002, p.50) para quem “o controle de gestão é o processo pelo qual os gerentes exercem influência sobre os outros membros da organização para que se ponham em marcha as estratégias desta”, ou, nas palavras de Gaulejac (2007, p.41), “A adaptabilidade, flexibilidade, reatividade tornam-se as palavras de ordem de um “bom” gerenciamento dos recursos humanos”.

A perspectiva seguida por Hall (2004) é de que o poder se relaciona diretamente com as organizações, pois nelas são praticados os atos que criam as condições necessárias para o estabelecimento das relações de poder. E essa relação de poder só se mantém em regimes que o sustentam, de forma que a sobrevivência da organização depende da interiorização de sua ideologia (FOUCAULT, 1979).

O controle, por meios das regras, existe para determinar o comportamento dos indivíduos, sob o discurso de unidade de esforço, em prol do desenvolvimento da organização e, conseqüentemente, da manutenção dos empregos, estimulando cada indivíduo a exercer o controle do outro (CARVALHO; ALCAPADINI, 2001).

Os estudos de Seligmann-Silva (2011) tentam mostrar como o poder e controle dos trabalhadores ocorre na prática. Ao sair em campo, entrevistar trabalhadores e observar formas de gestão e controle de pessoas, a autora apresentou a expressão

situação de trabalho atual para designar as condições que estão submetidas os trabalhadores.

Seligmann-Silva (2011) divide estas condições do ambiente físico e químico de trabalho; Aspectos temporais do trabalho; Situações de trabalho e restrições ao atendimento das necessidades fisiológicas básicas; Exigências e conteúdo das atividades; Relações interpessoais; Limitações à comunicação e à participação real.

a) Ambiente físico e químico de trabalho: inclui as *condições físicas*, químicas, biológicas do ambiente de trabalho, ou seja, o espaço destinado para a realização das atividades laborais, que podem se inadequadas quanto ao tamanho, ventilação, ruídos, calor, poeira, gases e outros;

b) Aspectos técnicos: a extensão da jornada de trabalho, que pode superar ao máximo legalmente permitido, a alternância de turnos e o ritmo de trabalho;

c) Situações de trabalho e restrições ao atendimento das necessidades fisiológicas básicas: não atendimento às necessidades fisiológicas básicas, como dispor de água potável, não disponibilizar local apropriado para as refeições e restringir o uso de sanitários;

d) Exigências e conteúdo das atividades: Trata-se das exigências de alta produtividade, aliada do esforço físico e mental empregado para a realização destas, que causam a fadiga do trabalhador;

e) Relações interpessoais: a relação entre os gerentes e seus subordinados era marcada pelo autoritarismo, resultando em coação e injustiça. Neste aspecto, relata ainda “administração por conflito”, onde, para alcançar meta, o trabalhador acidentado era pressionado pelos demais para não registrar o acidente;

f) Limitações à comunicação e à participação real: os trabalhadores são cerceados da comunicação entre setores e superiores hierárquicos, bem como, quando lhe é permitida a comunicação e exposição de problemas, não há efetivo tratamento para solucioná-lo.

Para a autora tais condições não são de interesse dos trabalhadores, mas sim, exclusivamente, das organizações.

Para Arendt (1994), havendo divergência de interesses não se deve considerar que há “poder”, pois este se fundamenta no consentimento coletivo.

O poder nunca é propriedade de um indivíduo; pertence a um grupo e permanece em existência apenas na medida em que o grupo conserva-se unido. Quando dizemos que alguém está “no poder”, na realidade nos referimos ao fato de que ele foi empossado por um certo número de pessoas para agir em seu nome (ARENDT, 2001, p.36).

Para Arendt (2001) o poder “é uma habilidade humana” e “estar no poder” significa “estar autorizado”, não podendo, portanto, ser associado a uma organização, mas sim a uma pessoa, que recebe o poder de outros, só existindo “poder” enquanto houver interesse coletivo.

a violência aparece onde o poder está em risco, mas, deixada a seu próprio curso, ela conduz à desapareção do poder. Isto implica ser incorreto pensar o oposto da violência como a não-violência; não falar de um poder não-violento é, de fato, redundante. A violência pode destruir o poder; ela é absolutamente incapaz de criá-lo (ARENDT, 1994, p.44).

Assim, havendo conflitos e imposição de interesses, o poder está em risco, podendo fazer surgir a violência.

As condições de trabalho verificadas nos estudos de Seligmann-Silva (2011) demonstram que a gestão contemporânea, através das práticas de recursos humanos, está contribuindo para o alargamento do assédio psicológico e moral, através da naturalização de práticas, que fazem parte de sua estratégia de desenvolvimento.

Como bem observa Gaulejac (2007) “E o sofrimento gerado não entra nas preocupações da gestão”. As organizações apresentam aos trabalhadores as condições que devem se adequar onde as “mudanças não têm um caráter inevitável e que os estados de ânimo não contam” (GAULEJAC, 2007, p.209).

Gaulejac (2007) alerta que a gestão que identifica o trabalhador como um recurso está corrompida, pois mercantiliza o indivíduo, transformando o trabalhador em “capital que convém tornar produtivo” (GAULEJAC, 2007, p. 28).

Através da afetividade desenvolvida pelo trabalhador pela organização – que lhe promete reconhecimento, promoções e premiações – este se submete á jornadas extenuantes de trabalho, cumprimento de metas abusivas e outras condições degradantes que geram danos físicos e psíquicos aos trabalhadores.

E o discurso que valoriza o “recurso humano” é descartado quando é necessário prevalecer o “humano” em detrimento do “recurso”.

Dejours (2001) já apontava para esse processo, por ele denominado de “banalização do mal”, em que as normas estabelecidas e relação interpessoal dos membros de uma organização (gestores, chefes, trabalhadores) são pautadas em condutas que permitem o desrespeito e a injustiça, banalizando todo o mal que delas advém.

É importante registrar que existe uma linha tênue entre as situações de trabalho verificadas nos estudos de Arendt (1994), Dejours (2001) e Seligmann-Silva (2011) e aquelas tipificadas como análogas à escravidão, no artigo 149 do Código Penal Brasileiro, a saber:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. (...)

Dejours (1999; 2001), corroborando com o entendimento de Harley (1993), aponta que a violência se estabelece nas relações de trabalho na medida em que as oportunidades de trabalho se tornam escassas e a necessidade do trabalhador em se manter empregado cresce. O temor do desemprego fundamenta a obediência e submissão, que favorecem a tolerância de práticas arbitrárias dos empregadores, que rompem com as leis trabalhistas e as regras de civilidade, transformando o poder de gestão em prática criminosa, como veremos no próximo capítulo.

4 A VIOLÊNCIA NO TRABALHO

A violência mostra-se tão premente para a Saúde do Trabalhador, que a própria Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNST) (Brasil, 2004) traz uma menção a ela:

Entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho deve ser ressaltado o aumento das agressões e episódios de violência contra o trabalhador no seu local de trabalho, traduzida pelos acidentes e doenças do trabalho; violência decorrente de relações de trabalho deterioradas, como no trabalho escravo e envolvendo crianças; a violência ligada às relações de gênero e ao assédio moral, caracterizada pelas agressões entre pares, chefias e subordinados (Brasil, 2004, p. 8).

Para Zaluar (1999) a violência surge diante da hipossuficiência de uma parte em relação à outra:

[...] pouco espaço existente para o aparecimento do sujeito da argumentação, da negociação ou da demanda, enclausurado que fica na exibição da força física pelo seu oponente ou esmagado pela arbitrariedade dos poderosos que se negam ao diálogo (ZALUAR, 1999, p. 8)

Pode se depreender desta citação que a violência é utilizada como instrumento de controle e dominação e emerge do sentimento de poder, força e superioridade, comum ao empregador em relação ao empregado.

Para Arendt (1994) o dominante utiliza-se da violência ao ter seu poder questionado ou quando há resistência do dominado em acatar suas determinações (ARENDR. 1994). Como resultado, “aqueles que causam essas violências são inocentes, então aqueles que as sofrem tornam-se culpados” (GAULEJAC, 2007, p. 210).

No mesmo diapasão, Foucault (2005) aponta para a naturalização da violência na vida social e sua utilização pelas organizações, como meio de disciplinar e garantir os corpos dóceis e submissos. Assim, com o uso sutil da violência, se obterá a extração máxima de trabalho sem o descontentamento do trabalhador (MINAYO, 1999; BOURDIEU, 2007).

Segundo Rosa e Brito (2009), a violência tem sido abordada em diversos níveis, em diferentes perspectivas e contextos, o que tem resultado em conceitos e significados diferenciados conforme as linhas ideológicas e teóricas de pensamento, de forma que a violência é analisada considerando o meio pelo qual é empregada, a relação do algoz com a vítima e seus resultados.

Mas o que é violência?

Não há um consenso sobre a violência. A Organização Mundial de Saúde (OMS) sinalizou sobre a necessidade de definição sobre o que se considera como violência, a fim de ampliar o conhecimento sobre o fenômeno e construir uma base sólida de conhecimento (WHO, 2014), apesar de várias organizações públicas e privadas, de todo o mundo, como Organização Mundial de Saúde e do Ministério da Saúde do Brasil (MS), adotarem conceitos que guardam similaridades entre si (BRASIL, 2001).

A OMS e o MS conceituaram a violência como a conduta violenta o uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, por indivíduo ou grupo, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar danos físicos, emocionais, morais, espirituais, morte, desenvolvimento prejudicado ou privação (WHO, 1996; 2004; BRASIL, 2001).

Para compreender o fenômeno da violência é importante ainda considerar que ele sofre variações de acordo com a realidade em que se dá, conforme propõe Michaud, ao fazer um recorte sobre o plano sociológico/simbólico e antropológico/cultural:

Há violência quando, numa situação de interação, vários atores agem de maneira direta ou indireta, maciça ou esparsa, causando danos a uma ou mais pessoas em graus variáveis, seja em sua integridade física, seja em sua integridade moral, em suas posses, ou em suas participações simbólicas e culturais (MICAUD, 1989, p.11).

Tal entendimento é também compartilhado por MINAYO (1994; 2003; 2005) que acrescenta a necessidade da análise de outros aspectos, a fim de compreender o fenômeno, como o momento histórico, a cultura, a relação e o contexto no qual tal comportamento violento se deu para sua correta compreensão.

Essa afirmação faz sentido especialmente quando concluímos que o homem tornou a violência um fenômeno histórico-social (ARENDT, 1990) à medida que suas

conquistas foram pautadas na invasão de terras alheias, dominação do povo local e imposição de suas vontades com o uso da força ou da dominação cultural (RIBEIRO, 1995).

A sociedade brasileira tem na sua história episódios marcados pela conquista por meio do uso da violência o que, conforme a exposição do antropólogo social Gilberto Velho, tornou a violência intrínseca na sua existência:

A colonização mercantilista, o imperialismo, o coronelismo, o regime das oligarquias antes e depois da independência, tudo isso somado a um Estado marcado pelo autoritarismo burocrático, contribuiu decisivamente para a vertente de violência que atravessa a história do país (VELHO, 2000, p.56-57).

A literatura brasileira é farta em relatos que confirmam o uso da violência no Brasil. O cientista social Sérgio Adorno, em uma aula realizada na Universidade de São Paulo, em 2002³, analisou o tema a partir da visão de importantes autores do início do século 19, segundo dois eixos: o primeiro, fundamentado na teoria de Vianna (1955) e de Holanda (1995), que interpretam que o Brasil que desde sua constituição colonial é extremamente fragmentada e incapaz de ter uma vida social regular e, por essa razão, é necessário um estado forte, que usa a violência como forma de poder para agregar a sociedade, entendendo o uso como um efeito positivo para a administração política.

E o segundo, que acentua as heranças patrimonialistas, que é a forma de dominação tradicional com quadro institucional administrativo, formado por servidores e sem delimitação do que é público e do que é privado, teoria originariamente apresentada por Victor Nunes Leal (1949).

Dos ensinamentos do professor Sérgio Adorno, extraímos que a violência na sociedade brasileira se originou possivelmente a partir de uma compreensão equivocada dos europeus que interpretaram a cordialidade do povo nativo como submissão, sujeição ao uso da violência. Outra hipótese se baseia no desenvolvimento social fundamentado na concentração de poder dos grandes proprietários de terra e políticos que, diante do abstencionismo do Estado, utilizaram

³ ADORNO, Sérgio. As raízes históricas e sociais da violência no Brasil. São Paulo, Núcleo de Estudos da Violência/USP, 2002. Notas de Aula.

a violência para exercer o controle sobre os demais, ficando a violência associada ao poder e, aquele que não tem poder, é visto como homem comum.

Ainda segundo Adorno, algumas características brasileiras justificam o uso da violência: o legado deixado pela mistura de culturas e etnias, o caráter e personalidade nacional brasileira; e a natureza das instituições, que mesclam os interesses públicos e privados e concentram o poder.

Para Marilena Chauí (1998), a violência se apresenta como:

“um ato de brutalidade, sevícia e abuso físico e/ou psíquico contra alguém e caracteriza relações intersubjetivas e sociais definidas pela opressão, intimidação, pelo medo e pelo terror...” (CHAUÍ, 1998, p.3).

Já Faria e Meneghetti (2002) afirmar que:

Violência é a prática de ações voltadas para preservar interesses específicos através de instrumentos coercitivos explícitos ou sutis de qualquer natureza, em contraposição aos mais legítimos interesses e direitos coletivos, desqualificando a práxis democrática, crítica e reflexiva e instituindo, com a finalidade de perpetuar, fatos e situações intensas de força e desproporcionais à utilidade tolerável da aceitação da dominação como fruto das relações de poder, impondo, assim, um ambiente de não questionamento da realidade com o intuito de reproduzi-la. (FARIA E MENEGETTI, 2002, p. 4).

Os autores acima mencionados indicam que a violência pode se apresentar de forma sutil ou explícita, mas que sempre está associada à relação de poder.

Ao ampliar o estudo sobre a violência verificamos que ela também ocorre no ambiente de trabalho. Na evolução da teoria das organizações, “mais especificamente da administração da produção e das novas formas de gestão” foram introduzidas práticas de gestão que utilizam o uso da “coerção real ou imaginária” (FARIA E MENEGETTI, 2002, p. 6-7).

Na observação de Campos (2003), as definições para o fenômeno da violência tentam abarcar desde as mais explícitas às mais silenciosas formas de violência, de forma que o autor entende como *violência no trabalho* a “que se origina no modo de produção e toma corpo na organização do processo de trabalho, provocando sofrimento, desgaste, adoecimento e, finalmente, a morte relacionada ao trabalho” (CAMPOS, 2003, p. 1645).

Campos (2003), também adotou o conceito de *violência no ambiente de trabalho*, para incluir os riscos aos quais os trabalhadores estão suscetíveis, no ambiente de trabalho, seja por ações externas (violência urbana como assaltos), doenças ou acidentes decorrentes do trabalho e violência perpetrada por outros membros da organização de trabalho.

E o autor ainda menciona a *violência da delinquência*, caracterizada por atos cometidos por pessoas externas ao trabalho (criminosos), internas (colegas de trabalho) ou que tenham alguma relação com o trabalho (clientes ou fornecedores), e que resulte sofrimento, adoecimento e até morte de trabalhadores (CAMPOS, 2003).

Machado e Levenstein ampliam o entendimento para fora da estrutura das organizações, compreendendo, como por exemplo, tempo empreendido e condições de transporte durante o deslocamento até o trabalho, as condições a que são submetidos os trabalhadores para se manterem empregados e falta de reconhecimento da especialização do trabalho para alocação em funções gerais, ao que denominaram violência ocupacional (MACHADO E LEVENSTEIN, 2000).

Por fim, destacamos o conceito de Brito Filho, que compreende como *trabalho em condições degradantes* toda e qualquer conduta que coloque em risco a segurança, a saúde, a moral, a integridade e a vida do trabalhador:

se o trabalhador presta serviços exposto à falta de segurança e com riscos à sua saúde, temos o trabalho com condições degradantes. Se as condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes. Se, para prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene e na sua moradia, caracteriza-se o trabalho em condições degradantes. Se o trabalhador não recebe o devido respeito como ser humano, sendo, por exemplo, assediado moral ou sexualmente, existe trabalho em condições degradantes. (BRITO FILHO, 2006, p. 132-133).

Alguns autores se utilizaram da mesma tipificação para violência ocorrida dentro e fora do ambiente de trabalho, das quais citamos as que atingem diretamente o trabalhador, a saber:

- A violência direta engloba as condutas praticadas voluntariamente e que atingem o corpo do trabalhador, seja por agressão física; danos à saúde através de dores resultantes do esforço repetitivo, excessiva jornada de trabalho ou realização

de atividades insalubres; restrição de liberdade e colocando em risco a vida do trabalhador (FARIA E MENEGETTI, 2002; MINAYO ET AL, 1999).

- A violência indireta, que é praticada através de ato que cause danos psicológicos ou emocionais, o que pode ser verificado nos casos de assédio moral, que se caracteriza como uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. Como exemplo, destacamos o medo do desemprego e a sujeição aos fetiches das recompensas da empresa, que impõe ao trabalhador a reprodução de práticas igualmente abusivas para garantir sua permanência na empresa (FARIA E MENEGETTI, 2002; FREITAS, 2007, p. 37).

- A violência simbólica, que é exercida através da naturalização da cultura, valores e comportamentos do dominante e do dominado. No ambiente do trabalho se caracteriza quando o trabalhador interioriza as práticas perversas da gestão que, sutil e gradativamente é inserida no ambiente de trabalho, ainda que danosa à sua saúde, moral ou vida. A partir da incorporação dessa cultura o dominado passa a aceitar a ideologia, aceita a condição, passa a ser um defensor dessa cultura, incorpora a ideologia da classe dominante (ABRAMOVAY ET AL, 2002; BOURDIEU, 2002; 2007).

Minayo (2005) observa que o conceito deve ser ampliado para considerar a negligência e a omissão de cuidados, de socorro e de solidariedade, que também são formas de violência.

A violência nas relações de trabalho no Brasil recebeu atenção quando, na década de 80, identificaram-na como um dos principais problemas que afetavam o país (MINAYO e SOUZA, 1999).

Em 1998, Chappell e Di Martino (2006) realizaram o mapeamento dos casos de violência no ambiente de trabalho e, assim, identificaram as condutas violentas. A pesquisa, atualizada em 2006, apresentou um modelo interativo da violência no trabalho, que identifica os agressores, o alvo das agressões, a vítima, a organização da empresa, os fatores de risco contextuais, fatores de risco no local de trabalho, fatores de risco sociais e os resultados.

Diante de diferentes contextos e culturas não é possível definir uma única forma de violência, sendo comumente utilizada nos estudos de violência no trabalho a

classificação em três tipos: física, psicológica e sexual (CHAPPELL; DI MARTINO, 2006).

Os autores também catalogaram as ações que resultaram em danos psíquicos, morais, físicos e à saúde dos trabalhadores:

SITUAÇÕES QUE PODEM SER IDENTIFICADAS COMO VIOLÊNCIA NO TRABALHO	
- Homicídio - Estupro - Roubo - Agressão física - Chute - Mordida - Soco - Cuspe - Arranhão - Beliscão - Extorsão - Ofensa - Insinuação - Assédio (incluindo sexual e racial)	- Provocação (bullying) - Perseguição por grupo (mobbing) - Vitimização - Intimidação - Ameaça - Isolamento - Mensagem Agressiva - Postura Agressiva - Gesto rude - Interferência no trabalho, ferramenta ou equipamento - Comportamento hostil - Grito - Xingamento - Silêncio deliberado

Fonte: Chappell e Di Martino (2006) Tradução livre.

Como aponta o estudo da OECD, realizado em 2013, o Brasil ocupa o primeiro lugar em violência contra o profissional da educação, em sala de aula. A pesquisa foi realizada em 34 países e contou com a participação de mais de 100 mil professores e diretores de escola do segundo ciclo do ensino fundamental e do ensino médio (alunos de 11 a 16 anos), abordando o tema violência em escolas (OECD, 2013).

E, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) é para este ambiente profissional que estão sendo direcionadas 83% das mulheres, acima de 25 anos, que concluíram a graduação (IBGE, 2013).

Mas as mulheres, impulsionadas pela as responsabilidades assumidas com o papel de chefe de família ou pela necessidade de contribuir par a manutenção de suas famílias, tem ocupado os mais variados cargos e funções - conforme será apresentado no capítulo seguinte -, merecendo a investigação sobre a violência no ambiente de trabalho ser ampliada.

5 O TRABALHO FEMININO

Secularmente a sociedade demarca a divisão sexual, designando papéis para homens e mulheres, não sendo possível evitar a reprodução dos papéis de dominante e dominado nas relações de trabalho, mesmo na sua forma mais primitiva, conforme descreve Gomes (2005):

Na Antiguidade, a atribuição das tarefas domésticas exclusivamente às mulheres começou a solidificar-se como um aspecto decorrente da natureza do sexo feminino e como base para a rígida divisão do trabalho entre homens e mulheres. O resultado dessa divisão antiga do trabalho resumiu-se numa diferenciação de papéis entre o homem e a mulher, além de relegar a um nível inferior aqueles ou aquelas que trabalhavam. (GOMES, 2005, p.3).

A Revolução Industrial é o primeiro marco histórico do trabalho feminino pois a dispensa do uso da força para a realização dos trabalhos permitiu as mulheres a exercer algumas atividades nas fábricas. Com a invenção do telefone e da máquina de escrever surgiram novas atividades, as quais os homens não queriam exercer, o que possibilitou o avanço da mulher no mercado de trabalho (GOMES, 2005).

Mas foi com o início da 2ª Guerra Mundial que a força de trabalho feminino teve inserção em outras atividades profissionais, pois ao enviar os homens, provedores da família, para as frentes de batalha, os retirou de seus postos de trabalho e de seus comércios, dando a mulheres a oportunidade de assumirem esses cargos (LEITE, 1994).

Cabe observar que a realização do trabalho pelas mãos femininas se deu em caráter de substituição da mão de obra masculina. Sendo o homem moldado para a esfera pública e com a função de produtor/mantedor da família, sua mão de obra não poderia ser substituída a contento pela da mulher, moldada para a esfera privada e reprodutora (LEITE, 1994).

Para Castells (1999) as múltiplas funções assumidas pela mulher (mãe, esposa e profissional) trouxeram mudanças para o mercado de trabalho e para a família. Para o autor foram quatro os elementos de transformação: a economia informacional global, que proporcionou oportunidades para as mulheres no campo da educação; as

mudanças tecnológicas no processo de reprodução da espécie, que permitiram um controle com eficácia crescente sobre a gravidez e a reprodução humanas; o desenvolvimento do movimento feminista, que teve como pano de fundo a transformação econômica e tecnológica. O quarto, a rápida difusão de ideias em uma cultura globalizada. A partir da globalização, o envolvimento da mulher na força de trabalho foi muito grande. (CASTELLS, 1999).

No entanto, Bandeira e Melo (2005) observam que, apesar da participação da mulher ainda há no ambiente de trabalho a divisão sexual, que é a reprodução dos estereótipos e desigualdades entre homens e mulheres, de forma que às mulheres cabem, preferencialmente, as atividades economicamente menos organizadas, como os domésticos. Esta segregação também as afasta dos cargos de chefia e salários justos.

A participação da mulher no mercado de trabalho é crescente, conforme poderá ser verificado em pesquisa realizada pelo IBGE (2014) e analisada posteriormente neste estudo.

Sua participação foi analisada por vários aspectos, dos quais destacamos a interpretação de Bruschini (2007), que ressalta as transformações demográficas, culturais e sociais que o país enfrentou e que impactaram no aumento do trabalho feminino.

Em relação as transformações demográficas e com base em pesquisas realizadas pelo IBGE, no ano de 2006, Bruschini destaca a queda da taxa de fecundidade, o envelhecimento da população, que tem predominância feminina face a expectativa de vida ser superior à do homem e o crescimento de famílias chefiadas por mulheres. As transformações cultural e social sobre o papel da mulher permitiram maior acesso a escolaridade, viabilizando o acesso a novas oportunidades de trabalho, também mudando o perfil das trabalhadoras que eram predominantes jovens, solteiras e sem filhos, para mais velhas, casadas e mães. (BRUSCHINI, 2007. p. 539-540).

O crescimento da empregabilidade da mulher se justifica, segundo Castells (1999), pela possibilidade de se pagar menos pelo trabalho da mulher, que realiza o mesmo trabalho do homem; pela capacidade de relacionar-se e assim gerenciar pessoas e pela flexibilidade do trabalho da mulher, quanto ao horário e a entrada e

saída do mercado de trabalho, ou seja, a mulher se adequara e se sujeita as exigências do mercado.

Segundo Hirata (2002), o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho se traduz principalmente em empregos precários e vulneráveis, que as tornam “cobaias” de experimentações sociais por serem menos protegidas pela legislação do trabalho e pelas organizações sindicais (HIRATA, 2002, pág.144).

No Brasil, a mulher trabalhadora teve destaque a partir da incorporação da declaração da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre a data comemorativa do dia da mulher, data esta que tem origem no primeiro movimento reivindicatório da mulher operária, ocorrido em 08/03/1917, na Rússia, quando as mulheres fizeram greve motivada pelos baixos salários, autoritarismo do governo e possibilidade da Rússia participar da primeira guerra mundial.

Mesmo sem acesso a educação e profissionalização por séculos, em 1872, no primeiro censo realizado no Brasil, verificou-se que 96,2% dos trabalhadores industriais eram mulheres (SAFFIOTI, 1982).

O censo demonstrou que, ao contrário do que se poderia pensar, as supostas limitações de conhecimento e incapacidade para o trabalho eram de interesse para os empregadores. E a empregabilidade das mulheres se manteve não só na indústria, mas em todos os seguimentos do mercado de trabalho, conforme revelou as pesquisas do IBGE.

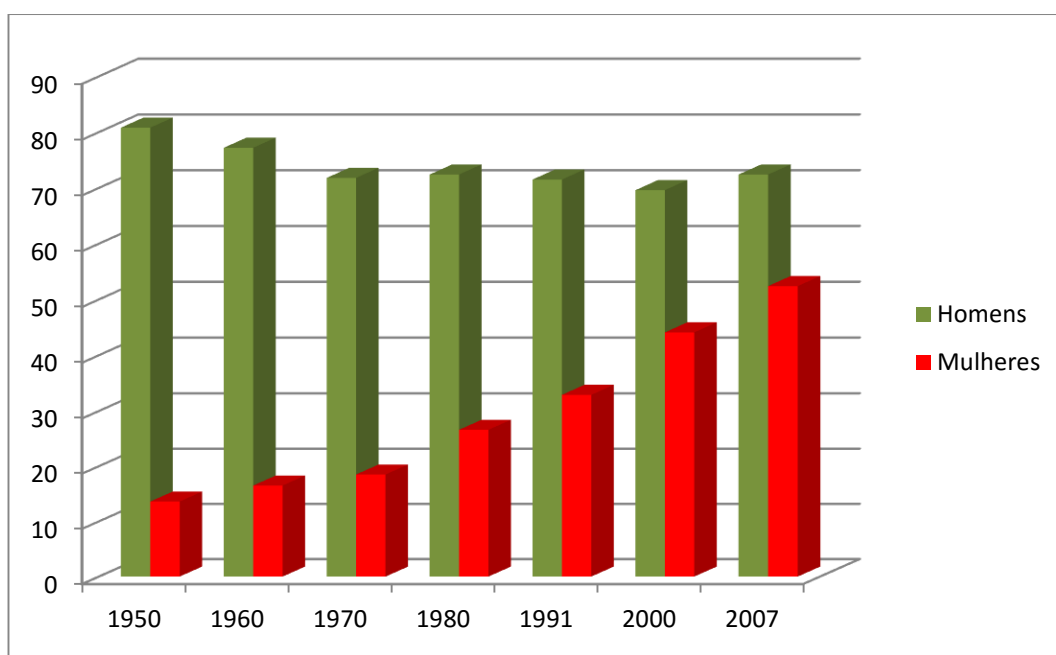


Gráfico 1. Taxa de Participação na População Economicamente ativa segundo o sexo (%) – 1950/2007.
FONTE: Censos demográficos, 1970,1980,1991, 2000 e PNAD-2007, do IBGE.

A razão da empregabilidade das mulheres foi revelada em estudos realizados em 1970, pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2013). A pesquisa mostrou que as mulheres recebiam apenas 61,2% do salário masculino, mesmo quando homens e mulheres possuíam o mesmo grau de escolaridade e a mesma quantidade de anos de prática profissional.

Interessante notar que, passados os anos e possibilitado o acesso a formação educacional e profissional, a desvalorização do trabalho da mulher no mercado de trabalho e, conseqüentemente, a desigualdade da renda permanecem até hoje. E, ainda que atualmente as mulheres assumam cargos de liderança e desempenhem funções equivalentes aos dos homens, os salários não são equiparados, estando abaixo da média salarial dos homens, como será verificado a seguir, nos estudos 'Pesquisa Mensal de Emprego' e 'Mulher no Mercado de Trabalho', todos realizados pelo IBGE (2014), em períodos entre 2000 a 2011.

5.1. O Mercado de Trabalho Feminino

O trabalho é o meio pelo qual o homem natural se transforma em homem social isso porque o trabalho exige do homem interações, adequações e modificações de suas funções conforme suas necessidades (SILVA, 2012).

O crescimento da população feminina, da crise financeira e mudanças na estrutura e composição das famílias, criou a necessidade das mulheres contribuírem financeiramente para sua própria manutenção e de suas famílias.

O mercado de trabalho, de forma geral, também sofreu mudanças ao longo do tempo e, uma delas, foi na absorção das mulheres nas frentes de trabalho, que se mantem constante crescente e dinâmica, como apontam as pesquisas.

Em pesquisa publicada em 2012, pelo IBGE, foi constatado que as mulheres, no período de 2003 a 2011, apesar de representarem a maioria da população brasileira, correspondendo a 53,7% da população, é minoria na ocupação de vagas de trabalho, representando 44,5% da população ocupada (PO).

Contudo, a pesquisa revelou que a participação da mulher no mercado de trabalho é crescente, pois, em comparação ao ano de 2003, verifica-se que houve aumento em 4,9% em ocupação das vagas, o que também revelou ser maior do que a do sexo masculino, que teve aumento de 1,6% nas ocupações.

A mulher também detém o ranking na população desocupada (PD) e na população não economicamente ativa (PNEA).

A pesquisa informa que a população feminina representava 10,2 milhões na força de trabalho e 11,5 milhões de pessoas desocupadas. Em comparação à pesquisa de 2003, houve crescimento de, respectivamente, 3,3% e 2,4.

O crescimento da participação das mulheres na população economicamente ativa (PEA) foi de 1,8 pontos percentuais, em comparação a 2003 (de 44,4% para 46,1%).



Gráfico 2. Distribuição das populações, segundo o sexo (%) – 2003 e 2011*. FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011. * Média das estimativas mensais.

Outro estudo do IBGE apontou que as mulheres, mesmo após a juventude, continuam recorrendo ao mercado de trabalho para garantir sua sobrevivência e da família, indicando que elas representam parte significativa da renda familiar ou a totalidade dela, e isso justifica no censo de 2000 a 2010, que mostrou o crescimento de 38,7% de mulheres que assumiram o cargo de chefes de família, demonstrando um

aumento de 13,7 pontos percentuais entre 2000 e 2010. Considerando a composição familiar, as mulheres aparecem como chefes de 87,4% das famílias de pessoas sem cônjuge e com filhos.

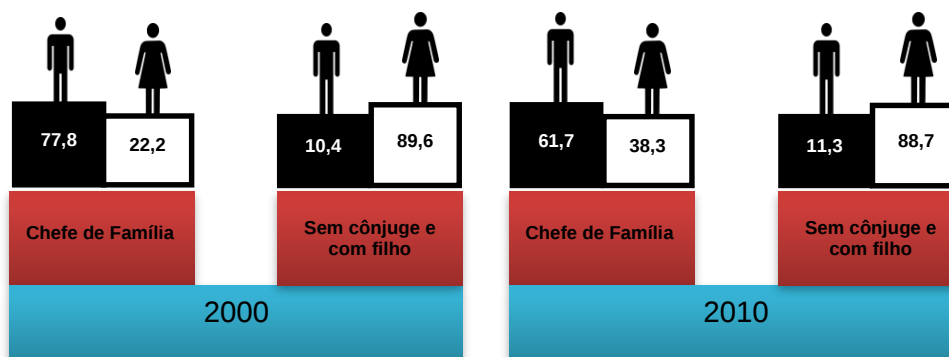


Gráfico 3. Distribuição das populações, segundo o sexo (%) – 2000 e 2010*. FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2000-2010. * Média das estimativas mensais.

Na pesquisa de 2012, o IBGE verificou que houve crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho, no entanto, ainda há diferenças de inserção entre homens e mulheres. Apesar de reduzidas em 2011, a proporção de homens com anotação na carteira de trabalho e previdência social (CTPS) é 59,6% contra 40,4% de mulheres com o mesmo vínculo, e o maior crescimento de participação feminina foi observado no emprego sem carteira no setor privado.

Ressalta-se que nos serviços domésticos, grupamento onde as mulheres representavam 95,1% do contingente, apenas 36,6% delas tinha carteira assinada, o menor percentual de mulheres com posse de carteira assinada.

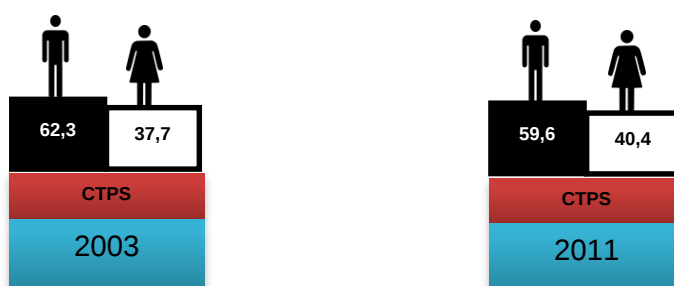


Gráfico 4. Distribuição das populações, segundo o sexo (%) – 2003 e 2011* FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011. * Média das estimativas mensais

A pesquisa também revela que as mulheres, em 2011, recebiam 72,3% do que recebiam os homens.

Com o intuito de evitar disparidade na comparação do rendimento provocado por fatores que podem contribuir para diferenciação do rendimento, foram estudados

os grupos de pessoas com a mesma escolaridade e do mesmo grupamento de atividade, observa-se que, tanto para as pessoas que possuíam 11 anos ou mais de estudo quanto para as que tinham curso superior completo, os rendimentos da população masculina eram superiores aos da feminina a exceção foi na construção para os ocupados com 11 anos ou mais de idade. As mulheres, independente do grupo de anos de estudo que se enquadrem, em média, recebem menos que os homens.

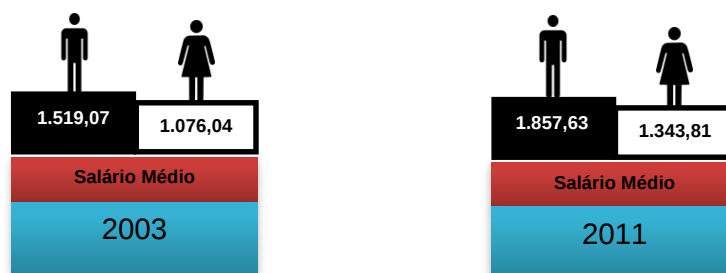


Gráfico 5. Rendimento médio real do trabalho de pessoas ocupadas, por sexo (em R\$ a preços de dezembro de 2001) – 2003 e 2011* FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011. *Média das estimativas mensais

A desigualdade do trabalho da mulher ocasiona dificuldades além das questões financeiras, pois refletem em outros aspectos da vida e as expõem a uma condição de maior vulnerabilidade social.

Segundo Safiotti (1982) a desigualdade torna as mulheres as mais miseráveis entre os pobres. O recebimento de salário desigual inviabiliza o fornecimento de alimentos, saúde e condições mínimas necessárias para os cuidados com a família.

A autora aponta ainda, que dentre as consequências dessa violação de direito estão: o aumento da mortalidade infantil, face à desnutrição e das condições precárias de moradia e saneamento; aumento de doenças, vez que, por estarem expostas a jornadas intensas de trabalho as mulheres não conseguem manter o cuidado com sua saúde e com a dos filhos; aumento de abortos e, conseqüentemente, o aumento das mortes durante o aborto, que é realizado pela própria mulher ou por curiosas; e o aumento do uso de métodos contraceptivos, ainda que prejudiciais à sua saúde.

Ao assumir cargos nas indústrias, comércios ou prestam serviços domésticos, assumem jornada de trabalho que as afastam dos cuidados de suas famílias, delegando à terceiros os cuidados com a casa e com os filhos, o que é mais uma dificuldade a ser enfrentada.

Não há divisão de tarefas domésticas e as mulheres se veem obrigadas a se tornarem empregadoras ou contratantes de serviços que custam parte de suas rendas, tornando o apoio de equipamentos públicos, como as creches e escolas de período integral, essenciais.

Em 1974, um estudo realizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Serviço Nacional de Aprendizagem para o Comércio (SENAC) e Serviço de Aprendizagem para a Indústria (SENAI), apontaram que o aborto e a mortalidade infantil também são um reflexo da ausência de creches públicas. Diante da impossibilidade de contratar serviços de cuidados para seus filhos, as mulheres passaram a optar por não os ter.

No mesmo estudo, foi verificado que a ausência das creches também estimulava a entrega dos cuidados das crianças à pessoas despreparadas.

A alimentação das crianças também foi identificada como abaixo do mínimo necessários, demonstrando que a desigualdade de salário atingia significativamente a alimentação do trabalhador e de sua família.

Em relatório do Censo, realizado pelo IBGE, comparados os dados dos censos de 2000 e 2010, a proporção de brasileiras com ao menos um filho diminuiu em todas as faixas etárias mais jovens. Esse seria um dos reflexos da opção pela escolarização e qualificação profissional em detrimento da maternidade.

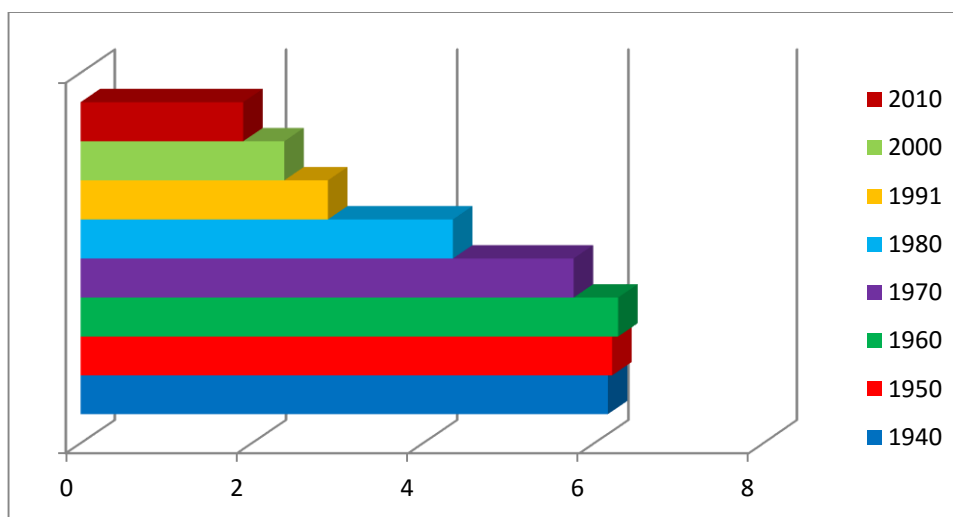


Gráfico 6. Taxa de fecundidade total – 1940/2010. FONTE: IBGE, Censo Demográfico 1940/2010

Os dados apontam que a participação da mulher no mercado de trabalho é de fundamental importância para o desenvolvimento social. É possível ainda notar que a mulher “não recuou” e as dificuldades apresentadas pelo mercado de trabalho não a

tem “intimidado”, seja pela necessidade extrema de sobrevivência própria e de sua família, vez que é crescente o número de mulheres que assumiram a responsabilidade pela manutenção de seus filhos, seja pela vontade de luta para garantia da igualdade de direitos.

6 A VIOLÊNCIA NO TRABALHO FEMININO

A violência foi verificada em todas as esferas da vida, seja pública ou privada e, ainda que o desenvolvimento social tenha garantido um olhar mais atento para a questão, o fenômeno se tornou intrínseco das relações humanas.

A mulher, forjada na sociedade machista, se tornou vítima em potencial da dominação masculina e da violência.

Conforme verificamos em capítulos anteriores, a naturalização do uso da violência contra a mulher causou o espriamento do fenômeno para outras relações sociais, o que inclui o ambiente de trabalho.

SANTOS JR e DIAS (2004) dão a dimensão necessária ao fenômeno ao definir a violência no ambiente de trabalho, como:

todas as formas de comportamento agressivo ou abusivo ou mesmo quaisquer atos, posturas e atitudes que possam causar danos físico ou psicológico ou desconforto em suas vítimas ou dano ao patrimônio, praticados por quem quer que seja (cliente/paciente, assaltante, colega de trabalho ou pessoas com a qual o trabalhador mantenha alguma relação que não seja a profissional – cônjuge, amante, irmão, colega, etc.), estando o indivíduo (vítima) trabalhando, a serviço do trabalho ou indo para ou voltando do trabalho (SANTOS JR e DIAS, 2004, p.48).

O conceito de Santos Jr e Dias (2004) abarca diferentes situações em que se caracteriza a violência no ambiente e de trabalho, no entanto, não localizamos nas pesquisas sobre a violência contra a mulher a identificação dessas práticas.

Em 2013, uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) revelou que o Brasil registrou, entre 2009 e 2011, o número de 16.993 feminicídios, ou seja, mortes motivadas pelo fato das vítimas serem mulheres. O número indica uma taxa de 5,82 casos para cada 100 mil mulheres.

A pesquisa não indica o local ou o tipo de relação existente entre agressor e vítima, o que não nos permite identificar se algum destes crimes foi cometido no ambiente de trabalho.

Nos dias 20 e 21 de maio de 2015, foi realizado, em São Paulo, o I Seminário Internacional Cultura da Violência contra as Mulheres. O evento reuniu representação

do governo federal, a ministra Eleonora Menicucci, da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência; Nilcéa Freire, representando a Fundação Ford; Nadine Gasman, representante da ONU Mulheres no Brasil, além de especialistas de todo o mundo. Em sua agenda foram abordados temas como panorama global da cultura de violência contra a mulher, o papel da mídia, as boas práticas no enfrentamento e foram feitas propostas para um pacto de não violência contra a mulher, porém, nos dois dias de evento, em nenhum momento foi mencionada a violência contra a mulher trabalhadora ou no ambiente de trabalho.

A ausência de pesquisas e interesse no debate sobre o tema, a nosso ver, não representa a inexistência da violência no ambiente de trabalho, ao contrário, nos aponta a possibilidade de sua ocorrência e a necessidade de investigá-la.

Os estudiosos do fenômeno da violência doméstica experimentaram as mesmas dificuldades nas décadas que antecederam a criação dos juizados especiais criminais. Até 1999 os crimes cometidos no âmbito familiar não eram investigados e, quando as vítimas exigiam que o fosse, eram desestimuladas a prosseguir face a morosidade e o tratamento recebido. Assim, não havia registros das ocorrências e, quando eram feitas, não eram tratadas com seriedade e os registros eram arquivados. Com o advento da Lei que criou os Juizados Especiais Criminais, os crimes de lesão corporal passaram a ser investigados e encaminhados para o Poder Judiciário, o que revelou expressivos números de violência contra a mulher no ambiente privado da família.

A partir daí o fenômeno passou a ter visibilidade e, em 2006, foi promulgada a Lei denominada Maria da Penha, que trata especificamente dos crimes cometidos contra a mulher no âmbito das relações familiares e afins, dando tratamento diferenciando face aos atores envolvidos e o tipo de relação existente entre eles.

O mesmo ocorre com a violência no âmbito do trabalho. Apesar de eventualmente noticiado na mídia ou comunicado pelas vítimas aos órgãos de proteção ao trabalhador ou defesa das mulheres, ainda é uma realidade obscura.

O desconhecimento sobre quais práticas são tipificadas como violência pode ser um dos motivos para que isso ocorra. A violência no trabalho é comumente referenciada as situações de humilhação e exploração do trabalhador ou ainda, quando mencionada a violência física, o entendimento concentra-se apenas na conduta ativa que causa dano direto à integridade física, como socos, tapas e etc. As

práticas de gestão de causam sofrimento físico ou dano à integridade física indiretamente, como a determinação de se manter de pé durante toda a jornada de trabalho ou a proibição de se ausentar para receber atendimento médico, são desconsideradas.

Na tentativa de compreender o que corrobora para a invisibilidade do fenômeno, recorreremos aos estudos já publicados sobre a mesma questão, porém, aplicada à violência intrafamiliar.

A Pesquisa DataSenado 2009 revelou que somente 4% das mulheres entrevistadas acreditavam que as vítimas de violência doméstica costumavam denunciar a agressão às autoridades. Outras 45% disseram que as vítimas denunciam “às vezes”, e 51%, que não denunciam. Para 78% das entrevistadas, em pergunta de múltipla escolha, a principal razão que impede a mulher de recorrer à Lei para enfrentar seus agressores era o “medo do agressor”. As outras opções – “vergonha”, “não garantir o próprio sustento” e “punição branda” – atingiram percentuais abaixo de 10%. Outros motivos foram citados por 16% das mulheres.

No ano de 2011, a Pesquisa DataSenado constatou que 63% das entrevistadas responderam que as mulheres que sofrem agressão denunciam o fato às autoridades na minoria das vezes; 27%, que não denunciam; 8%, que denunciam na maioria das vezes.

Da leitura destas pesquisas podemos concluir que alguns fatores mencionados pelos entrevistados como motivadores da passividade feminina frente ao problema da violência podem ser aplicados aos casos de violência no ambiente de trabalho, como: medo do agressor, dependência financeira em relação ao agressor, não conhecer os seus direitos, não ter onde denunciar, acreditar que nada acontece com o agressor quando denunciado, falta de autoestima, ser aconselhada pela família a não denunciar e medo de ser menos empregável.

Podemos incluir a dificuldade de identificar as condutas tipificadas como violência, pois, segundo pesquisa realizada pelos Institutos Avon e Data Popular, onde 2046 jovens foram entrevistados, em cinco regiões do país, no período de 08 a 13/11/2014, sobre as ações que identificavam como violência, os atos voluntários que geraram lesão corporal de forma direta foram os mais citados.

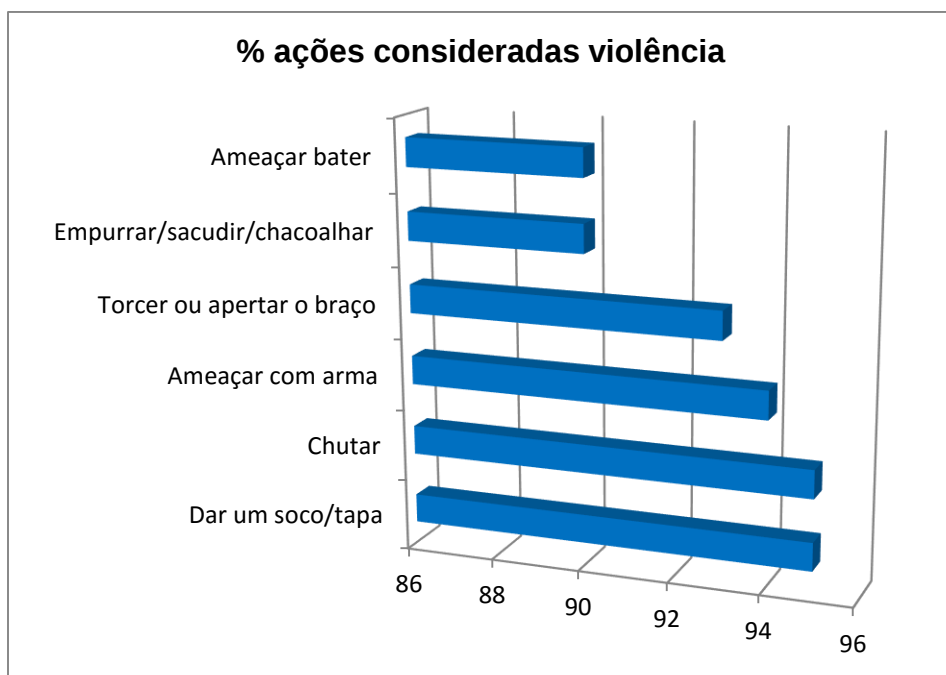


Gráfico 8. % incidência de menção da ação – 2015. FONTE: Instituto Avon e DataPopular, 2015. Pesquisa “Violência contra a mulher: o jovem está ligado?”

No entanto, ao pesquisar os registros da Justiça do Trabalho brasileira, identificamos que alguns casos de violências perpetradas no ambiente do trabalho foram por omissão e negligência, e não por lesão corporal direta:

Caso 1 – processo em trâmite na Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, proposto por empregada gestante que, após informar à organização seu estado gravídico, passou a ser vítima de ameaças de demissão e desqualificação de seus trabalhos, além disso, não foi afastada das funções que demandavam força física, sendo obrigada a suportar peso de até de 20kg e a manter postura que projetava seu abdômen contra câmara frigorífica que, além da pressão causava grande desconforto térmico, o que era sentido pelo feto que imediatamente se manifestava. (Tribunal Regional do Trabalho - Processo nº 0011324-45.2014.5.01.0033)

Na leitura do resumo do caso é de fácil constatação de que a empregada estava exposta ao sofrimento físico, assim como seu filho, ainda em gestação.

Caso 2 – O Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Estado do Tocantins (SINTEC-TO) denunciou ao Ministério Público do Trabalho de Tocantins, o caso de uma bancária que grávida e com mal-estar, não foi autorizada a ausentar-

se e, mesmo após ter um aborto espontâneo, não pôde sair da agência até fechar a tesouraria, três horas depois do aborto, guardando nesse período, o feto em saco plástico. No outro dia, após ir ao médico, voltou à agência para transferir a tesouraria para outro funcionário, e teve seu direito legal de 30 dias de afastamento reduzido para apenas quatro. (Tribunal Regional do Trabalho - Processo nº 0001562-43.2015.5.10.0801).

Neste caso, verificamos que houve constrangimento (impedimento de sair do local de trabalho) e omissão, ocasionando a violência física que atingiu a integridade física e saúde da empregada e a vida do embrião.

Vale ressaltar que, nos dois casos, as relações de emprego eram formais, os cargos exercidos demandavam certa qualificação e as empresas eram de grande porte, reconhecidas mundialmente e com estrutura organizacional capaz de assessorá-la quanta as práticas puníveis.

Ainda assim, seja pela política de gestão de pessoas pautada no desrespeito e violação de direitos, seja por prática perversa individual do gestor, de certo é que a organização teve todos os meios de prevenir tais práticas.

Outros relatos foram feitos pela diretora de uma organização não governamental (ONG) de proteção à mulher trabalhadora, que atua em região de comércio na Cidade do Rio de Janeiro, através da promoção de direitos da mulher.

Os relatos informavam que comerciárias, ao descumprirem as normas da empresa ou serem acusadas de prática de furtos, são submetidas a sessões de ameaças e violência física. A prática violenta é realizada em local destinado para este fim, por seguranças locais, tudo custeado por um grupo de comerciantes.

As práticas foram testemunhadas por membros da ONG, que também foram intimidadas e passaram a ter seu acesso limitado à região.

Diante de tais fatos e do interesse de identificarmos as trabalhadoras vitimadas, não tivemos acesso direto aos registros, às vítimas e ao local.

O Sindicato dos Comerciários de São Paulo publicou em sua Revista Voz da Comerciária, que no ano de 2013, ocorreram casos de estupro no ambiente de trabalho. No entanto, em contato com o sindicato, não nos foi autorizado acesso aos registros e as vítimas.

Nos dois últimos casos não houve comprovação fática dos casos, mas houve evidências da violência no ambiente de trabalho. As negativas para nosso acesso também indicaram que, diante da falta de políticas públicas para enfrentamento do fenômeno, tanto os organismos de proteção às vítimas e as próprias vítimas ainda se sentem desprotegidas e, portanto, temerosos em denunciar as práticas de gestão baseadas na violência.

7 METODOLOGIA

Conforme Minayo (2002) a metodologia pode ser compreendida como fundamental para a construção do conhecimento científico pois é ela que indica o caminho percorrido e os meios utilizados.

Para este trabalho optamos pela pesquisa qualitativa, vez que ela não se preocupa em quantificar, mas sim, compreender o fenômeno através da descrição dos motivos, aspirações, valores, atitudes, hábitos e crenças dos sujeitos pesquisados (MINAYO, 2001, p. 22).

Assim, este trabalho tem uma abordagem qualitativa, que expõe características de determinada população ou fenômeno que não podem ser reduzidos à 'operacionalização de variáveis', e assumimos como metodologia de investigação a pesquisa narrativa, apoiando-nos, teoricamente em autores como Minayo (2001, p. 21-22), Bauer e Gaskell (2002) e Souza (2006), além de outros estudiosos que consideram esta perspectiva metodológica capaz de alcançar as peculiaridades com que cada sujeito se observa, experimenta e analisa a materialidade do fenômeno, bem como, as significações que atribuem a ele e de que maneira interfere e constrói suas experiências.

Assim, elegemos a entrevista narrativa como técnica para coletar as informações vez que, segundo Jovhlovitch e Bauer (2002), este tipo de entrevista encoraja e estimula o entrevistado a fazer uma retrospectiva aos fatos permitindo um relato de forma sequencial e com análise de como as ações foram praticadas e a compreensão sobre os fatos e de suas escolhas. Além disso, durante a narrativa, emergem histórias entrecruzadas com a do entrevistado.

A entrevista permitirá conhecer o fenômeno pela perspectiva do entrevistado, pois, segundo Bogdan e Bikle (1999, p.134) a entrevista "é utilizada para recolher dados descritos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspectos do mundo".

7.1. Dos Sujeitos Pesquisados

As entrevistas foram realizadas com mulheres trabalhadoras, residentes no estado do Rio de Janeiro, que durante suas atividades laborativas se submeteram às normas de seus empregadores e, como resultado de seu cumprimento ou descumprimento, foram vítimas de lesão física, seja por ação ou omissão, caracterizando assim violência direta, no ambiente de trabalho.

Com a divulgação da produção do estudo e a busca por trabalhadoras vitimizadas, as autoras foram procuradas por trabalhadoras que desejavam contar suas histórias. Outras respondentes foram identificadas a partir das histórias das primeiras e algumas foram indicadas por familiares sensibilizados com a condição de trabalho a que estavam expostas.

As respondentes foram contatadas, informadas sobre a pesquisa e a entrevista narrativa, quando concederiam entrevista, narrando sua trajetória de vida pessoal e profissional, com ênfase no ambiente de trabalho e as práticas de gestão que lhe causaram algum sofrimento físico.

7.2. Da Coleta de Dados e Tratamento de Dados

A finalidade ou os objetivos da pesquisa definem o tipo de método de pesquisa a ser empregada na investigação, assim, seguindo o entendimento de Jovhelovitch e Bauer (2002), a entrevista narrativa se dará com influência mínima do entrevistador e não haverá roteiro estruturado.

No entanto, ainda segundo orientações destes autores, deveria ser criado um roteiro para narração, a partir do interesse do entrevistador e a partir das categorias *a priori*.

As narrativas então foram gravadas, com o mínimo de interrupções durante a narração, a fim de permitir a respondente o tempo necessário para reconstruir sua história, relembrar os fatos marcantes, analisar suas decisões e comentá-las, tudo da forma que deseja elaborar e deseja transmitir.

Apenas nos casos em que foi necessário romper a timidez e a vergonha da respondente, e quando algum fato mencionado não foi detalhado, ao final, foram feitas perguntas sobre as circunstâncias em que ocorreram e as impressões da respondente sobre ele. Não foram apontadas eventuais contradições.

As entrevistas foram concedidas individualmente, durante encontros presenciais, em locais escolhidos pelas respondentes. Algumas optaram por suas próprias residências e outras por locais públicos e outras por locais privados e reservados.

Após esclarecimentos sobre o projeto e sobre seu direito ao sigilo e anonimato da sua participação, as participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Foram gravados os áudios das entrevistas e, em alguns casos, também em vídeo.

Em seguida, realizamos as análises, seguindo a forma proposta por Shutze (in Jovheloitch e Bauer, 2002), como segue:

1. Realizar transcrição;
2. Separar o material indexado (objetivo - quem faz o que, quando, onde e por quê) do não indexado (subjetivo - valores, juízos, conhecimento prático, sabedoria de vida);
3. Ordenar o conteúdo indexado de cada indivíduo;
4. Investigar as dimensões não indexadas, tentando expressar a auto compreensão do respondente;
5. Agrupar e comparar as trajetórias individuais;
6. Comparar e estabelecer semelhanças existentes entre os casos individuais permitindo assim a identificação de trajetórias coletivas.

Após, as gravações foram transcritas e, então, realizamos a primeira leitura do material, revisando os objetivos e questões teóricas discutidas no estudo.

As partes significativas foram agrupadas em temas ou perspectivas de investigação, escolhidas a partir de fatos relacionados ou acontecidos com a entrevistada, que é concernente às narrativas que envolvem o ambiente de trabalho, a dominação da organização, o uso da violência como instrumento da dominação, como se expressa a violência, dentre outras categorias.

O material foi dividido em três colunas, sendo a primeira preenchida com a transcrição, a segunda com a primeira redução e a terceira apenas as palavras-chave.

Terminando essa etapa, mapeamos os dados, segundo os temas emergentes nas histórias dos sujeitos, individualmente. Após, ordenamos os pontos convergentes entre todas as entrevistas e, por fim, realizamos a interpretação dos aspectos pontos relevantes tanto aos informantes como ao pesquisador.

Com orientação da pesquisa bibliográfica, definimos algumas categorias, que foi complementada com as que surgiram a partir da análise das entrevistas.

Foram definidas categorias, a partir do referencial teórico, de forma a orientar o roteiro de entrevistas, bem como, dar validade aos dados extraídos das entrevistas, estando também fundamentada na definição precisa do problema e dos objetivos.

Nas categorias a priori foram destacadas as formas de dominação e de controle, conceitos de violência e como o fenômeno é compreendido pela vítima. Também relevante para o estudo identificar se as práticas de violência são práticas isoladas, autônomas e particulares ou se fazem parte de uma política de gestão de pessoas baseada na violência.

CATEGORIA	QUESTÕES	DESCRIÇÃO DAS CATEGORIAIS
Dominação	Seu empregador determina cumprimento de normas e metas como meio de gratificação?	Compreendido como conjunto de atos que levam o outro a ser submisso e acatar ordens sem contestar, e inculcando-as de forma que as execute voluntariamente. (Bordieu, 2007)
Controle	Fale sobre as normas aplicadas	Sendo o corpo o ocupante dos espaços e desejando o dominante o controle sobre ele, deve então dominar os corpos para ter controle sobre tudo. (FOUCAULT, 2005, p. 118).
Práticas de Gestão de Pessoas	Como os seus superiores se comportam diante de um ato de violência? E o seus colegas de trabalho?	E o sofrimento gerado não entra nas preocupações da gestão". As organizações apresentam aos trabalhadores as condições que devem se adequar onde as "mudanças não têm um caráter inevitável e que os estados de ânimo não contam" (GAULEJAC, 2007, p.209).
Violência	Fale sobre sua trajetória de vida pessoal e profissional	A violência sempre esteve presente na história da sociedade o que torna o fenômeno intrínseco das relações sociais (ARENDT, 1990; RIBEIRO, 1995).

Trabalho Feminino	Descreva seu ambiente de trabalho, a partir das funções que desempenha.	As constantes transformações sociais e culturais viabilizaram o acesso da mulher, de todas as idades e perfis socioeconômico, ao mercado de trabalho (BRUSCHINI, 2007).
Ambiente de violência	Existe punições/sanções? O que você sente quando é submetida a estas sanções? Você conhece mulheres vítimas de atos violentos? O que elas fizeram?	Local onde as práticas de violência são reproduzidas. (CAMPOS, 2003).
Violência no trabalho	Como você entende a violência? O que é um ato violento para você? Você já foi vítima de violência no ambiente de trabalho? Poderia descrever o que aconteceu? Você buscou ajuda para impedir novas ações violentas contra você? E obteve ajuda? De que forma? Como você se sentiu ao ser submetida a esta ação de violência? Na sua opinião, a prática de que atos de violência no trabalho era uma característica dessa empresa ou foi um fato isolado contra você? Por que você tem essa opinião (com base em que fatos?)	E a que se origina no modo de produção e toma corpo na organização do processo de trabalho, provocando sofrimento, desgaste, adoecimento e, finalmente, a morte relacionados ao trabalho" (CAMPOS, 2003, p. 1645).
Violência direta	No seu entendimento, você já sofreu algum tipo de violência no trabalho? Pode descrevê-la?	É o ato voluntário, ativo ou passivo, que causa danos à integridade física, à saúde, à liberdade ou à vida do trabalhador (FARIA E MENEGHETTI, 2002; MINAYO ET AL, 1999; MINAYO, 2005)
Violência indireta	No seu entendimento, você já sofreu algum tipo de violência no trabalho? Pode descrevê-la?	É o ato voluntário, ativo ou passivo, que cause danos psicológicos ou morais ao trabalhador. (FARIA E MENEGHETTI, 2002; FREITAS, 2007; MINAYO, 2005).
Violência simbólica	No seu entendimento, você já sofreu algum tipo de violência no trabalho? Pode descrevê-la?	É o ato voluntário, ativo ou passivo, que de forma reiterada causa o cerceamento de pensamento e de ação resultando em danos morais, psicológicos ou à saúde. (ABRAMOVAY ET AL, 2002; BOURDIEU, 2002; 2007; MINAYO, 2005).
Ampliação do conceito de "violência"	No seu entendimento, você já sofreu algum tipo de violência no trabalho? Pode descrevê-la?	O conceito deve ser ampliado para considerar a negligência e a omissão de cuidados, de socorro e de solidariedade, que também são formas de violência (MINAYO, 2005).

Fonte: Elaborado pela autora

As entrevistas foram realizadas no período de novembro de 2015 a fevereiro de 2016, com dez mulheres, entre 20 e 58 anos, todas trabalhadoras no comércio e residentes no Estado do Rio de Janeiro.

A entrevista não foi concluída com a respondente E6 face à disponibilidade de horário, vez que possui um emprego com vínculo empregatício no horário de 09:00 as 18:00 horas e outro como vendedora autônoma, no período de 22 as 04 da manhã. Além disso, a respondente é residente em área de risco, o que limitou nosso acesso a alguns minutos no horário do intervalo para descanso e alimentação.

7.3. Limitações da Pesquisa

Este estudo encontrou sua primeira limitação durante a pesquisa bibliográfica, pois não há na academia, em qualquer área de concentração, estudos sobre a violência física no ambiente de trabalho, sendo localizada tão somente sua conceituação e formas.

A segunda limitação foi percebida durante a pesquisa, quando foi necessário identificar e localizar as vítimas.

O mapeamento iniciou com três atos: a) análise das consultas e dos processos jurídicos patrocinados pela autora - que é advogada militante na área trabalhista -, onde o objeto era a rescisão do contrato de trabalho face às condições de trabalho; b) contato com Sindicatos, Tribunais de Justiça e ONGs que tenham noticiado atendimento à mulher trabalhadora vítima de violência física, no ambiente de trabalho e; c) leitura de matérias publicadas em jornais da área jurídica e sindical.

A partir dos casos recebidos pela autora, foram identificados oito possíveis casos de violência física no ambiente de trabalho. Iniciados os contatos, não houve negativa na concessão da entrevista, no entanto, entre o primeiro contato e a data da entrevista, três respondentes desistiram da participação alegando falta de tempo, medo de demissão por revelar as práticas da empresa e por não querer reviver os momentos de humilhação.

Através do sindicato dos bancários do Estado de São Paulo foi noticiada a ocorrência de dois estupros em ambiente de trabalho, no entanto, após contato para identificação de vítimas de violência física, não recebemos resposta.

O Tribunal de Justiça do Trabalho de Tocantins recebeu o caso de uma bancária que, grávida e sentindo contrações, foi impedida de deixar o local de trabalho. A trabalhadora abortou no ambiente de trabalho e, ainda assim, só foi autorizada a buscar ajuda médica após o fechamento da agência bancária, sob a alegação de que não teria outro profissional para assumir suas funções. A trabalhadora foi identificada, mas, de posse de seus contatos telefônicos, fomos atendidos por outra pessoa que informou não a conhecer.

Em outra situação, uma ONG da Cidade do Rio de Janeiro informou a autora sobre a ocorrência de violência física (lesão corporal) contra trabalhadoras do comércio local, sendo inclusive identificado o local onde são cometidas as agressões. No entanto, face à periculosidade da segurança contratada pelos comerciantes e as abordagens sobre o que ocorria no local, a ONG não nos cedeu mais informações. Também não foi possível identificar as vítimas vez que o comércio local é constituído por centenas de lojas e, quando realizada a abordagem aleatória, as trabalhadoras informavam não poder conversar sobre o tema, especialmente por estarem no ambiente de trabalho.

A terceira limitação ocorreu no ato da entrevista, pois, mesmo que as respondentes tenham manifestado o interesse e vontade de relatar suas histórias, ao fazê-lo e relembrar sua história, muitas ficaram impactadas e se calaram, sendo necessária a interferência da entrevistadora.

Do total de respondentes, três não permitiram a gravação do áudio ao final da entrevista, quando relataram alguns acontecimentos familiares. E, a gravação em vídeo só foi autorizada por quatro entrevistas, sendo que as respondentes E3 e E4 só permitiram gravar imagem de uma janela. Das respondentes que não autorizaram qualquer tipo de filmagem.

A quarta limitação foi o tempo necessário para obter a confiança dos informantes e vítimas, o que ocasionou pouco espaço entre o aceite das respondentes em participar e o prazo para a conclusão do trabalho. Além das emoções que as respondentes têm que lidar ao relembrar suas histórias, também teme em revelar tais casos e se tornarem alvo de represálias.

Todas as respondentes assinaram TERMO DE COMPROMISSO autorizando o uso do áudio e/ou imagem.

8 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa foi realizada com dez respondentes mulheres, dentre elas algumas foram indicadas por familiares que entendiam serem elas vítimas de violência e outras foram identificadas a partir das primeiras narrativas concedidas.

As respondentes foram identificadas com as siglas E (Entrevistada) e numeração conforme a ordem da concessão da entrevista.

Tendo em vista que os dados foram coletados por meio de entrevista narrativa, contendo uma enorme riqueza de detalhes sobre a trajetória das respondentes, e considerando que não é possível, no espaço de uma dissertação, contar essa trajetória, apresentamos, a seguir, um breve relato sobre a história das respondentes, a fim de contextualizar os dados que serão discutidos na próxima seção.

A respondente E1 tem 25 anos de idade, vive em união estável, tem um filho, concluiu o ensino médio e atualmente está desempregada. Exerceu a função de atendente, por doze meses, em uma sorveteria, na Cidade do Rio de Janeiro. Durante o contrato de trabalho desenvolveu tendinite por esforço repetitivo e descobriu a gravidez. Os riscos causados à gestação de seu bebê foram identificados como o fato gerador dos problemas com a gerência, que resultou em processo judicial. Na data da audiência o filho da respondente estava internado em estado grave e, diante da necessidade dos cuidados com bebê, optou em encerrar o processo através de um acordo judicial e receber indenização pecuniária aquém do pretendido. Muito abalada com a necessidade de desistir de seus direitos trabalhistas, teve grande interesse em participar da pesquisa e contribuir para desvelar as condições de trabalho das mulheres.

A respondente E2 tem 27 anos, é casada, tem dois filhos, ensino médio incompleto e atualmente está desempregada. Foi colega de trabalho da E1, exercendo a mesma função, e também entende que os riscos a gravidez foram motivadores para encerrar seu vínculo com a empresa. Disponibilizou-se para conceder a entrevista, porém não nos autorizou a ir até sua residência, que é em comunidade. O encontro se deu em um shopping na Cidade de Nilópolis, aonde chegou acompanhada dos dois filhos pequenos e uma irmã. Visivelmente incomodada em ficar com os filhos da respondente, a irmã desta interrompeu a entrevista e

entregou as crianças. Ainda assim, comprometida em contribuir com a pesquisa, a entrevistada concluiu sua narrativa embalando o filho menor.

E3 tem 58 anos, é casada, sem filhos, ensino médio incompleto e trabalha há vinte e oito anos na mesma empresa, líder no seguimento de aviamentos e papelaria e com lojas em todo o Estado. Teve câncer de intestino e os gestores da empresa a ameaçavam de transferência e demissão quando se ausentava para fazer tratamento médico, o que a motivou a interromper o tratamento. A respondente foi indicada por um de seus familiares. A entrevista foi breve e houve várias interferências da entrevistadora vez que a E3 se mostrou excessivamente tímida e incomodada em relatar algumas memórias da vida pessoal.

E4 está com 38 anos, é divorciada, tem dois filhos, ensino médio em conclusão e atualmente é auxiliar de cozinha em uma empresa líder de revenda de pneus automotivos. Apesar dos problemas de saúde não teve alteração em suas funções, o que contribui para o agravamento de sua enfermidade. Ela foi indicada pela E7, que trabalha na mesma empresa.

A respondente E5 tem 33 anos, vive em união estável, tem um filho, possui nível superior incompleto e atualmente está iniciando um negócio próprio. Atuou como vendedora em uma famosa rede de óticas. O vínculo com a empresa findou por motivos particulares da respondente, que tem significativa experiência como comerciária.

A entrevistada E6 é solteira, sem filhos, reside sozinha, concluiu o ensino médio, trabalha com vínculo empregatício no período diurno e como autônoma, vendendo bebidas, nas festas realizadas na comunidade onde mora, no horário de 23:00 horas as 04:00 horas. Diante dos problemas familiares que enfrentou na adolescência, aos 15 anos de idade passou a viver sozinha e entrou no mercado de trabalho informal. Hoje, aos 30 anos idade, acumula experiências no mercado de trabalho formal e informal. A respondente reside em comunidade e não nos autorizou ir até o local. Nosso tempo para realizar a entrevista se resumia ao intervalo para alimentação, durante a jornada de trabalho. Ainda assim, a entrevista foi interrompida antes de concluída e, após, não conseguimos nova disponibilidade da respondente, de forma que a entrevista ficou incompleta.

E7 é natural de Brasília, tem 33 anos, vive em união estável, não tem filhos, não concluiu o ensino superior e trabalha a nove meses em uma empresa líder de

revenda de pneus automotivos. Com a negativa de seu pai em deixá-la estudar, saiu de casa, na Cidade de Brasília, e seguiu caminhos que a trouxeram ao Rio de Janeiro. No percurso, trabalhou em ambientes onde entende ter ocorrido violência e, diante do conhecimento da realização da pesquisa, se ofereceu para narrar sua história e, principalmente, as que presenciou.

A entrevista E8 tem 41 anos, é solteira, reside com suas 3 filhas e 1 neta, concluiu o ensino médio e é coordenadora de eventos há 7 anos em uma empresa de recrutamento e seleção, com foco em prestação de serviços temporários. Aos 16 anos de idade e já com uma filha, iniciou sua atuação no mercado de trabalho. Foi indicada por uma amiga que, ao acompanhar sua rotina de trabalho, observou trabalho em jornada em horário extraordinário regular e limitação diária do horário de descanso e refeição. Além disso, face à natureza da atividade empresarial de sua empregadora, a respondente eventualmente presta serviços aos finais de semana. Sua rotina diária se mostra extenuante, porém, ao ser abordada e ciente do tema da pesquisa, teve interesse em participar, pois, na sua concepção, não houve violência em sua trajetória de vida pessoal ou profissional. Cabe ressaltar que, após concedida a entrevista, verificamos que a respondente foi vítima de violência desde tenra idade.

E9 tem 22 anos, vive sozinha com 2 filhos pequenos, não concluiu o ensino médio e teve sua primeira experiência profissional há 4 meses, atuando como auxiliar de loja em uma tradicional empresa de venda a varejo, líder no segmento. Diante da história da empresa, E9 estava muito motivada com o primeiro emprego, no entanto, ao iniciar o quarto mês de trabalho na empresa, e tendo conhecimento sobre a realização da pesquisa, teve interesse em relatar as condições de trabalho à que estava submetido. E9 foi demitida dois dias antes da realização da entrevista.

A entrevistada E10, assim como a E8, entende que a empresa onde trabalha há 16 anos apresenta excelentes condições de trabalho, e teve interesse em relatar sua experiência. E10 tem 39 anos, tem um filho, é divorciada, atualmente vive em união estável, e concluiu dois cursos de nível superior. A empresa empregadora presta serviços para uma sociedade de capital aberto.

PERFIL DAS RESPONDENTES

Respondente	Idade	Estado Civil	Filhos	Chefe de Família <u>Sim/Não</u>	Último Cargo Ocupado	Vínculo Empregatício <u>Sim/Não</u>	Tempo na Empresa
-------------	-------	--------------	--------	------------------------------------	----------------------	--	------------------

E1	25	Solteira	1	S	Atendente	S	1 ano
E2	27	Casada	2	N	Atendente	S	1 ano
E3	58	Casada	0	N	Balconista	S	28 anos
E4	38	Divorciada	2	S	Auxiliar de Cozinha	S	1 ano
E5	33	Solteira	1	N	Vendedora	S	2ano
E6	30	Solteira	0	S	Secretaria	S	1 ano e 3 meses
E7	33	Solteira	2	S	Vendedora	S	9 meses
E8	41	Solteira	3	S	Coordenadora de Eventos	S	7 anos
E9	22	Solteira	2	S	Auxiliar de loja	S	4m
E10	39	Divorciada	1	S	Analista de Suprimentos	S	16

8.1. A Violência nas Relações Sociais

Por meio das narrativas percebemos que a trajetória das entrevistadas parece marcada por um histórico de violência familiar. As entrevistadas E1, E2, E4, E6, E7 e E8 iniciam suas narrativas revelando terem convivido com situações de violência desde a infância, perpetrada por pais, irmãos ou as vezes pelas próprias mães.

A presença da violência na história da sociedade tornou o fenômeno intrínseco das relações sociais, sendo possível identificá-la, nas suas mais variadas formas, em todas as relações. (ARENDT, 1990; RIBEIRO, 1995) e isso se verifica nas narrativas das respondentes que, em sua maioria, relataram histórico de violência social e familiar, da qual foram vítimas.

É possível também constatar que em todos os relatos, em algum momento, as respondentes revelaram ser submetidas a diferentes tipos de dominação, seja por sua própria experiência ou por crescerem acompanhando a experiência de suas mães, tendo algumas delas experimentado sua forma mais grave, a violência física.

“Meu pai agredia muito a minha mãe, batia muito nela, ni mim (sic), nos meus irmãos, e... Era difícil ver aquelas coisas assim porque a gente era pequeno e não podia ajudar ela, não podia... assim... fazer nada por ela. E... chegou um tempo que minha mãe de tanto ela ver meu pai batendo em mim e nos meus irmãos ou batendo até nela também,...” (E1)

“Assim, meu pai era alcoólatra então minha mãe criou as cinco filhas praticamente sozinha, trabalhando em casa de família.” (E2)

“...que eu sou filha de, de mãe alcoólatra e pai alcoólatra...” (E4)

“Minha mãe ela chegava estressada em casa não tinha em quem ela descontar as coisas dela então o mesmo eu fazendo tudo isso, só sobrava pra mim. Acho que a única pessoa que apanhava dentro daquela casa era eu, entendeu?” (E4)

“O fato mais marcante da minha vida foi quando eu sai da casa dos meus pais, quando eu tinha quinze anos, pois meus pais impunham limites e regras, e pelo o fato de um dia eles falarem se você não chegar em casa as 22hs você verá o que vai acontecer. Aí cheguei as 22:05 e chamei pela minha mãe. E aí quem veio abrir o portão foi meu pai com um pedaço de madeira e já saiu me batendo sem ao menos me deixar se explicar.” (E6)

“E desse dia em diante nunca mais retornei pra casa deles sai com a roupa do corpo. E fui morar de favor na casa de amigos, abandonei a escola, e caí no mundo de cabeça. Passei fome, não tinha aonde ficar...” (E6)

“Sou filha de pais separados, onde meu pai era muito rígido na nossa criação e, infelizmente, as coisas que me marcaram foram negativas. Meu pai era muito rígido, tinha mulheres na rua, traía minha mãe, e batia na minha mãe.” (E7)

A respondente E8 narrou que engravidou aos catorze anos, de um homem trinta anos mais velho, sem transparecer que compreende ter sido vítima de crime tipificado no Código Penal Brasileiro (à época dos fatos e atualmente revogado pela Lei nº 11.106, de 2005), como crime de sedução.

Sedução

Art. 217. Seduzir mulher virgem, menor de dezoito anos e maior de quatorze, e ter com ela conjunção carnal, aproveitando-se de sua inexperiência ou justificável confiança.

Pena: reclusão de dois a quatro anos.

Pela narrativa de E8 a situação foi resolvida com a união entre ela e o violentador, que passaram a residir juntos. No entanto, após dois meses de choros e pedidos para voltar para casa, E8 foi devolvida para os pais.

E8 teve duas uniões estáveis com os pais de suas outras filhas e, quando perguntada sobre o fim dos relacionamentos, E8 resumiu sua vida amorosa em três palavras: “sogra, traição e etc.”, mudando o assunto e deixando evidente que não se sentiu a vontade para continuar.

Antes da entrevista a E8 fez o relato de que é filha biológica de pais desconhecidos, que a entregaram “enrolada em papel de pão” para uma pessoa que foi abordada na rua e aceitou cuidar dela. Essa pessoa, junto com a esposa, tornou-se seus pais adotivos, com quem tem estreita relação até a presente data.

As respondentes também mencionaram outras situações que lhe trouxeram sentimentos de desprezo, abandono e tristeza, mencionando ainda atos de violência praticados entre outros membros da família, como reproduzido abaixo:

“...se meu pai ganhasse brinquedo novo meu pai ao invés de dar para a gente dava pras outras crianças...” (E1)

“Porque o meu irmão há um tempo atrás (sic) pegou uma foto dele quando era pequeno e lembrou o que meu pai fazia com ele quando era pequeno. Ai meu irmão viu lembrou essa foto, ai foi lá e bateu do mesmo jeito, e falou assim: Ah, você lembra dessa foto? Lembra de quando a gente era pequeno que você batia ni mim (sic) e nos meus irmãos? Agora, bate agora. Sendo que agora meu pai já esta velho, não aguenta mais nada né. Ai meu irmão foi e bateu nele.” (E1)

“A gente quando, quando eu conheci o pai deles eu tinha 18 ou 19, eu tinha 19 quando eu casei e eu tive a Eduarda com, com 20, 21 alguma coisa assim. É... nessa época a gente brigava muito, a gente discutia muito, mas o meu motivo por ter terminado com o pai deles não foi, foi por isso. Foi porque ele, a gente vivia num estado de, de pobreza muito grande e era opcional.” (E4)

“o álcool reinava lá em casa, eu digo que o álcool dentro de uma família ele é chamarisco (sic) pro Diabo entrar. Então quando o povo começava a beber, bebia, bebia, bebia e se divertia, divertia, divertia e ria, ria, ria e no final de tudo... uma pancadaria sem... explicação assim... que tinha que chamar a polícia” (E4)

“Meu pai abandonou nossa casa.” (E5)

Noutras falas percebemos que há muitas coisas esquecidas, não registradas na memória ou que a respondente não deseja lembrar.

“...agora o que eu falo, é que é muitas coisas assim, eu não me lembro mesmo. Me lembro mesmo é de uns tempo.”(E3)

A respondente E3 apresentou muita dificuldade em falar sobre sua vida pessoal e profissional. Houve timidez e resistência, mesmo sendo informada da proposta da pesquisa, do sigilo e tendo concordado em participar.

Ao iniciar a entrevista, nos pareceu que a história foi relatada com recortes, dando ênfase ou mascarando aquilo que foi selecionado pela respondente. Isso foi confirmado com os relatos de familiares que, cientes da entrevista, descreveram a vida da respondente, que é deficiente visual, como uma vida limitada por sua suposta incapacidade. Segundo eles, a respondente foi impedida de estudar, trabalhar, namorar e só teve uma vida independente após os 50 anos, com o falecimento de sua genitora.

Verificamos que a maioria das respondentes relatou algum tipo de abandono familiar ou violência, e essas são lembranças marcadas em suas memórias.

8.2. A Trajetória Profissional

Impulsionadas pela necessidade de sobrevivência e/ou na manutenção de suas famílias, todas buscaram o mercado de trabalho sem, contudo, buscarem a realização profissional. Assumindo os cargos que lhes foram oferecidos, a mulher tornou o trabalho mais importante do que seus sonhos, o que na maioria dos casos foi totalmente anulado ou nunca existiu.

“Aí comecei trabalhando na Tijuca, onde eu trabalhei em lojas de roupa (sic), sendo que também assim fui/ não fui muito bem tratada lá, por que assim o dono da empresa, do comércio, ele quer saber em Lucro, ele não quer saber do direito do funcionário, entendeu? Enquanto você vai trazendo benefícios para eles você é muito bem tratada. A partir do momento que você para por algum problema, por algum motivo você é praticamente desligada da empresa, você tá lá como um fantoche.”
(E2)

“Quando eu era pequena eu não tinha vontade se/ de ser enfermeira depois eu desisti. Depois eu não tive vontade de te/ de ser nada. (...) Olha eu sempre fui balconista lá, depois eu fui pra telemarketing e agora eu voltei pra trabalhar na loja também (...) “Faço, é arrumação na loja.” (E3)

“Eu trabalho desde dezesseis anos, (...) em uma loja de shopping (...) Naquela época não tinha esse negocio de trabalhar com carteira...” (E5)

“Comecei a trabalhar como cobradora. Depois como caixa, depois atendente de lanchonete, vendedora de loja de roupa, recepcionista de fábrica de costura, onde fiquei sete anos, e pedi as contas pra trabalhar como secretária, que é meu emprego atual.” (E6)

“Ele só me dava o básico: comida e casa (...) ele não comprou mais comida. Sai de casa (...) Trabalhei com operadora de telemarketing, depois trabalhei fazendo clipping de jornal (...) Depois eu fui trabalhar como no café ...” (E7)

“Voltei para a casa dos meus pais, com o bebê. Com dezesseis anos comecei a trabalhar” (E8)

Algumas respondentes revelaram seus sonhos profissionais abandonados e suas realizações profissionais, outras, na ausência de comentários e no contexto de suas narrativas, entendemos nunca se permitiram pensar que poderiam escolher uma profissão:

- E5 e E7 pretendem cursar a faculdade de direito;
- E2 e E4 estão realizadas com a conclusão dos cursos de Técnico em Enfermagem e Técnico em Segurança do Trabalho, respectivamente;
- E10 relata a satisfação de ter concluído todas as graduações que se tornaram necessárias para atender as expectativas da empresa, sem, contudo, mencionar a realização pessoal;
- E1, E3, E6, E8 e E9 narraram suas trajetórias de adequação ao mercado de trabalho e não fizeram qualquer menção à um cargo ou profissão de interesse.

8.3. As Práticas de Violência na Gestão Contemporânea

A gestão de pessoas, realizada em algumas organizações pelo setor de Recursos Humanos (RH), é o responsável por definir as práticas internas de relacionamento interpessoal, plano de benefícios, ambientação e treinamento, definir metas e avaliar o desempenho, dentre outras práticas e comportamentos que contribuem para o desenvolvimento da organização.

Segundo Foucault, sendo o corpo o ocupante dos espaços e desejando o dominante o controle sobre ele, deve então dominar os corpos para ter controle sobre tudo (FOUCAULT, 2005, p. 118). Assim, mantendo o domínio sobre as trabalhadoras, a empresa permanece sobre seu controle, ainda que por meio de práticas que não respeite a dignidade humana ou viole as leis trabalhistas.

As respondentes relataram que se submeteram às determinações de seus gestores sem resistência, mesmo aquelas que contrariavam as leis, que lhe causavam transtornos ou que não se apresentavam como necessária e adequada ao ambiente de trabalho.

“Mas eu não tiro essa uma hora de almoço. Mas mesmo assim a documentação vem. Que eu almoço entre uma/ entre meio dia e uma hora, sendo que eu sou obrigada a assinar essa, essa documentação sendo que como é que eu, você não pode se negar a assinar.” (E4)

“Você entra de gaiato no navio, literalmente. Conforme vai passando eles vão te entregando essas funções (...) você vai acatando. Até que chega uma hora e você abre os olhos. Eu não sei o que acontece com quem não faz, porque eu sempre fiz.” (E5)

“(...) as coisas que eram impostas, eu fazia. As vezes fazia contra minha vontade, mas fazia.” (E5)

“A loja fecha dez horas da noite, eu era abertura, porque lá a loja abre dez horas da manhã, então eu era abertura. Eu abria a loja. (...) Passava do horário e, tipo, e eles não perguntavam: Ah E9 você ficar mais do horário? Por que tem pouco funcionário, porque a fila tá grande, porque você tem que puxar a fila, não sei o que. Não, eles saiam deixando e que se dane você. E o problema é teu. Vai ficar lá e acabou”. (E9)

Analisando as estratégias organizacionais verificamos que algumas organizações definem algumas metas a serem atingidas individualmente e/ou

coletivamente, no entanto, nem sempre o cumprimento destas está associado ao recebimento de recompensas ou prática legal.

A respondente E7 relatou que sua empregadora determinava metas, mas, para seu atingimento, era necessária a prática de atos ilegais, que eram impostos como obrigatórios pela organização:

“As metas sempre eram mudadas conforme o desejo deles, mas normalmente eu precisava embutir (...) essa garantia estendida, era R\$ 1.000,00 que eu tinha que colocar no financiamento do cliente, e o cliente não ia perceber (...) era algo que eu não julgo ser legal.” (E7)

“...quando você esta acabando o mês, quando viram que você conseguiu alcançar a meta, eles mudarem...” (E7)

Outras descreveram o tratamento dispensado aos que não alcançavam as metas:

“....eles pressionarem muito a gente ao ponto de falar que vão mandar a gente embora... eles tem uma meta orçada para eles venderem por dia (...) eles faziam reunião e ficavam pressionando a gente.” (E9)

Do total de respondentes, apenas a E10 mencionou recebimento de gratificação no cumprimento de metas.

“Sim, na empresa temos o PPR (PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS). As metas são negociadas individualmente entre o gestor e o colaborador. Ao final do período o colaborador é avaliado por suas ações e recebe um índice que equivale a um percentual no PPR.(...) Mediante ao índice apurado , o gestor faz elogios e criticas, Indicando para novas possibilidades.” (E10)

Em várias narrativas o setor de RH foi identificado como responsável, ou minimante conivente, pelas relações abusivas entre gestor e subordinado e/ou prestação de serviço em condições inadequadas, sendo evidenciado que o modelo de gestão é propulsor das práticas abusivas.

Destacamos algumas narrativas que explicitam a atuação direta ou secundária do RH em atos de violência simbólica, indireta e direta contra as trabalhadoras, como

ocorrido com a respondente E4, que foi obrigada a trabalhar antes do fim de sua licença por motivo de doença, conforme abaixo.

“Eu fiz uma cirurgia, é tive um mioma muito grande e eu tive que fazer uma cirurgia, de remoção de, de útero. Só que a, a representante do RH da minha empresa, no caso, ela não queria que eu tirasse um mês (de licença por motivo de saúde). Mas ela queria que eu tirasse apenas 15 dias. (E4)

“Ele falou: ‘nossa, tá, tudo bem, vai lá, é, cuida do seu filho, né?’ Meu supervisor. E no dia seguinte ela (chefe do RH) me liga, no hospital, exigindo que eu fosse, de novo, novamente, lá no escritório pra poder levar, é, a documentação referente ao meu problema” (E4).

Já a respondente E3 afirma que o setor de RH foi o responsável pelas mudanças que para ela, que trabalha há 28 anos na empresa, foram recebidas como negativas.

“..., a empresa antes era um/uma coisa. Entendeu? Era uma coisa boa, não vou dizer que era ruim. Era uma coisa boa, aí ela depois de uns 10 anos pra cá, entrando o RH, foi que mudou tudo na empresa. Aí... antigamente o salário era bom e tudo, depois a empresa botou o RH e modificou tudo” (E3)

O setor de RH também aparece como aquele que, inicialmente, acolhe a trabalhadora e transmite o discurso de unidade, porém, ao verificar a resistência ou insatisfação com as regras impostas, transforma-se em um setor comprometido com a empresa e não com os trabalhadores.

“E ela, em momento nenhum, ela não ia lá na loja, averiguar sabe, perguntar aos outros funcionários o porquê, sabe? Fazer uma investigação (...) o engraçado que quando entrei na empresa eles falaram assim: - Aqui a gente é uma empresa que se tiver alguma coisa de errada, pode ser no gerente, pode ser o que for, você pode chegar, você pode conversar”. (E1)

“O RH responde: ‘E você não é boa? Porque está reclamando? É só você correr atrás que você consegue! Quando veio me pedir emprego falou que trabalhava em qualquer horário!’ (E7)

“uma pessoa que trabalha no, no RH e ela é sua colega de profissão, ela era extremamente arrogante (...) ela disse pra mim que ela não estava ali pra ajudar funcionário, que ela era funcionária da empresa, que se/ qualquer dúvida que eu tivesse que era (...) qualquer coisa, qualquer pergunta, qualquer dúvida que você tiver você, vai ao Mistério do Trabalho!” (E4).

E, ainda que alguns relatos indiquem que as normas eram criadas e impostas de forma autônoma e/ou particular de algum gestor, restou confirmado que, quando noticiados à empresa a ocorrência de tais práticas, nada foi modificado.

A narrativa da respondente E1 mostra que, após sucessivas reclamações junto ao RH sobre o tratamento a ela dispensado pelo seu gerente, o setor de RH ficou indiferente por longo tempo e, quando houve manifestação, foi no sentido de naturalizar as desavenças entre o gerente e a respondente e não apresentar qualquer solução, permitindo assim a perpetuação da violência.

“...era norma da empresa. As empresas que faziam, passam esse treinamento, que é um treinamento para os gerentes e superiores. Era da empresa. Tinha gerente que era pior né. Que era/dava uma atribuída em coisas mais maquiavélicas....” (E5)

“E o que eu ficava mais chateada era que a empresa ficava com a venda, sabe, nos olhos que não via o que ele tava fazendo. E quando eles se reuniam pra procurar essa... a Carol (Chefe do RH), (...) o meu amigo falou assim, explicou tudo que o R (gerente) fez com ele e tal e falou que não gostou de umas atitudes que o R fez com ele. Ai quando ele foi falar assim: - Ah, tem a E1 também, que quer falar com você. Ah, ai ela respondeu assim na hora: - A E1 é caso passado. A E1 é caso perdido, essa historia da E1 com R já é antigo.” (E1)

“Sim, todas duas buscaram, e na verdade assim, a gente não sabe o que acontece entre, assim na gerencia, que nada é feito, entendeu? Na verdade é feito assim as pessoas que vai reclamar (sic) são demitidas, entendeu? Eu não sei te dizer o porquê deles não, não assim, não nos ouvir, não nos escutar, entendeu?” (E2)

“Mas só que a gente fica assim, po vai conversar com eles (sócios da empresa), eles vão dizer que tem o RH. E conversar com o RH é a mesma coisa. (que conversar com o gerente)” (E3)

A respondente E1 faz uma reflexão sobre o comportamento dos superiores hierárquicos

“uma coisa que eu acho muito errado é que tem empresas que fala ah o funcionário, tudo é o funcionário, tudo é o funcionário, mas já pararam para pensar se é o funcionário? Já pararam para pesquisar? Todas as empresas deveriam fazer uma investigação sobre os seus gerentes, como eles tratam os funcionários”. (E1)

Cabe ao RH divulgar a política organizacional, conquistar a aceitação e participação dos trabalhadores na internalização dessas práticas, ao que é entendido como "um 'bom' gerenciamento dos recursos humanos" (GAULEJAC, 2007, p.41).

E por ser a gestão de RH aquela responsável por valorizar o capital humano, gerenciar pessoas e proporcionar a integração entre os funcionários, e ser este o discurso apresentado no ato da contratação, as respondentes se mostraram surpresas quando as práticas se mostraram contrárias.

Ao demandarem a ação e proteção do setor de RH as respondentes experimentaram a vitimização secundária, ou seja, além de serem vitimadas pelos seus chefes diretos, foram também vitimadas pelo desrespeito, omissão e negligência daqueles que deveriam protegê-las.

Nas experiências das respondentes restou comprovado que o "bom gerenciamento de recursos humanos" é aquele que se ocupa com "recurso" necessário para a organização em detrimento do "humano" ou, nas palavras de Gaulejac, "o sofrimento gerado não entra nas preocupações da gestão" (GAULEJAC, 2007, p. 209).

8.4. O Trabalho Feminino

Conforme verificamos no capítulo 4, as constantes transformações sociais e culturais viabilizaram o acesso da mulher, de todas as idades e perfis socioeconômicos, ao mercado de trabalho (BRUSCHINI, 2007), o que se comprova com o perfil heterogêneo das respondentes.

A conquista do mercado de trabalho foi motivada pela necessidade de colaborar com as despesas domésticas, para sua própria manutenção e pelo desejo de independência financeira que representa sua autonomia. No entanto, para se manter no mercado, foi necessária a adequação à dupla jornada de trabalho pois seus afazeres domésticos e cuidados com a família continuaram sob sua responsabilidade.

A respondente E2 teve uma infância com sérias restrições financeiras e a atividade laborativa, ainda que informal, contribuiu com o orçamento doméstico.

“Comecei olhando criança, tomando conta que eu morava com a minha mãe. Ai eu comecei a tomar conta de criança para poder ajudar dentro de casa”. (E2)

A respondente E4, divorciada e mãe de dois jovens, com os quais reside, retrata sua dupla jornada. Sendo a única mantenedora de toda a família, acumula as funções de trabalhadora, mãe e responsável pelas tarefas domésticas.

“E o que se faz se você é o único responsável pela sua casa? Que eu não sou de, de... ser é, como é que se diz... eu não sou orgulhosa, eu sou independente, eu só vou pedir ajuda, solicitar ajuda se caso mesmo eu precise de ajuda. É muito complicado levar uma casa sozinha e é muito complicado ser mulher e, e ser mãe e ter que trabalhar, e cuidar de filho e, eu não tenho mesmo marido aqui, não tenho ninguém, é só eu mesma”. (E4)

Destacamos ainda na narrativa da E4 que, no período em que realizou duas operações de mioma, não teve o repouso indicado pelo médico. Na primeira vez por estar empregada e lhe ser dada a documentação necessária para licenciamento pelo Instituto Nacional e Previdência Social (INSS) e, na segunda, por estar desempregada e conseguir novo emprego, optando por encerrar o repouso e iniciar a atividade laborativa.

“Fiz a primeira (cirurgia) em julho e a outra em dezembro que foi quando eles me mandaram embora. E fiquei de resguardo até fevereiro, mas comecei nessa (nova empregadora) em janeiro. Por quê? Novamente porque eu não podia ficar muito tempo sem, sem trabalho. Então quando eu comecei nessa empresa, eu ainda tava no INSS. Porque eu não posso me dar o luxo de ficar em casa esperando o, o INSS me pagar uma parcela e eu não sabia se era uma parcela ou se era duas (sic). E eu consegui esse emprego e comecei a trabalhar.(...) a segunda cirurgia foi uma correção da primeira porque eu não consegui descansar” (E4).

A respondente E6, que foi obrigada a deixar a casa dos pais aos quinze anos de idade e viu no trabalho a única opção para uma nova trajetória de vida.

“(..) cansei de ficar de favor na casa das pessoas e fui atrás de alguma renda”. (E6)

Para a respondente E7 o trabalho foi sua liberdade. Filha de pai tradicional e que não a permitia estudar, teve sua liberdade através da independência financeira que o trabalho lhe deu.

“Eu acho que o momento mais marcante foi quando eu falei para ele que queria fazer faculdade e ele não deixou. E eu não era acostumada a trabalhar assim, pesado e nem para ganhar pouco (...) Daí eu resolvi sair da casa dele e trabalhar, e aí fui trabalhar como serviços gerais em uma padaria”. (E7)

E8 estava com dezesseis anos, uma filha e na casa dos pais que não tinham disponibilidade financeira para ajudá-la. O trabalho foi a garantia de condições mínimas de alimentação e cuidados para sua filha.

“Com 16 comecei a trabalhar” (E8)

A narrativa de E10 destoa das demais pois, sendo filha de casal de classe média, o trabalho não estava associado com a sobrevivência. Para ela, o trabalho foi o primeiro passo para construção de sua carreira profissional. Dentre todas as entrevistadas, E10 é a que ocupa o cargo de maior hierarquia.

Aos 13 anos comecei a trabalhar, embora não fosse exigência dos meus pais, sentia a necessidade de me ocupar, de produzir, de conhecer um mundo novo. (E10)

Vimos que a sociedade deu espaço para a mulher no mercado de trabalho porque isso se tornou necessário com a mudança na composição das famílias. As mulheres se tornaram chefes de família, cuidam sozinhas de seus filhos e/ou buscam a independência financeira. O trabalho é o meio pelo qual as mulheres ampliaram sua participação na sociedade e conseguiram as primeiras conquistas pela independência familiar.

8.5. A Violência no Ambiente de Trabalho

O estudo investiga a violência física, que é das formas da violência direta, ou seja, condutas praticadas voluntariamente e que atingem o corpo do trabalhador, seja por agressão física; danos à saúde através de dores resultantes do esforço repetitivo, excessiva jornada de trabalho ou realização de atividades insalubres; restrição de

liberdade e colocando em risco a vida do trabalhador (FARIA E MENEGETTI, 2002; MINAYO ET AL, 1999) e ampliamos com base no conceito de Minayo (2005), para considerar a negligência e a omissão de cuidados, de socorro e de solidariedade.

No entanto, nas narrativas é possível verificar que há no ambiente de trabalho práticas abusivas, ativas e passivas, que resultam em todos os tipos de violência, desde aquela denominada “violência no ambiente de trabalho”, que se origina no modo de produção e toma corpo na organização do processo de trabalho, provocando sofrimento, desgaste, adoecimento e, finalmente, a morte relacionada ao trabalho (CAMPOS, 2003, p. 1645), até a violência física.

As respondentes relataram fatos que aconteciam diariamente e que já estavam naturalizados nas organizações, apesar de causar algum tipo de dano às trabalhadoras:

“Vai ser pior para mim por causa de que? Porque eu tô cumprindo o meu horário? Eu tava saindo cedo (por ordem do gerente), vocês tava descontando o meu salário. Eu não tava recebendo nada. Eu quero ficar porque eu tô trabalhando para mim ter dinheiro. Não to trabalhando para ficar sendo descontada. Eu não quero ficar em casa, eu não to passando mal, eu to bem.” (E1)

“ – “E1”, ô, você pegou de manhã, mas você vai botar o seu horário da tarde na folha de ponto tá?” Falei: “ - Tá bom. Mas esse horário que eu vou pegar de manhã, eu vou receber?” Ai ele não me respondia nem que sim nem que não. E eu botava de acordo com o que ele tava mandando, ele era o gerente. Então eu fazia isso, porque às vezes eu pegava de manhã até 11 horas da noite para poder ajudar.” (E1)

“eu trabalhava em pé, eu não tinha cadeira para sentar. Eu trabalhava as oito horas em pé.”(E1)

“o book é onde vem o sorvete, ele vem é o sorvete é americano na verdade, ele vem de 5 quilo (sic), 10 quilos, entendeu? E nós temos que pegar esse peso e botar num refrigerado, no refrigerador, desculpa. Sendo que assim a -17 graus, e ai são 30 books, 28, às vezes vêm 50,...” “...? Ele não me liberou, eu estando grávida sem poder pegar peso, ele não me liberou.” (E2)

“A minha doença, eu fiquei doente ai eu tinha que faltar mesmo, ai eles mandaram eu, eu sei que tava faltando, eles mandando. Quando chegou um dia a gerente chegou pra mim e falou que eu tinha que parar de faltar, que se não ia ser transferida” (E3)

Os relatos demonstram que o esforço físico e a negligência no cuidado da saúde das trabalhadoras estão incorporada na rotina diária das organizações, de forma que não empatia com a dor física ou agravamento de doença destas.

Outros relatos indicam que as instalações físicas e/ou os equipamentos de trabalho não são ideais e provocam não são apropriadas e também contribuem para os danos à integridade física das trabalhadoras.

“Mas cada vez que eu vou fazer RPG e fisioterapia desconta do meu salário, qualque/ co/ é coparticipativo. Assim, sinceramente eu não sei o que fazer, porque você tá doente entre aspas, porque a dor é uma constante, e quem tem problema na coluna sabe que a dor é uma constante. Se você, se você um movimento é... errado você desencadeia uma, uma crise, aí você vai fazer o que? Você vai pra um médico, toma morfina, porque a morfina é o último caso pra quem tá com dor, mas você no dia seguinte você tem que trabalhar. A não ser que você queira é, é, ser mandada embora.” (E4)

“Então assim, é um trabalho que eu começo 07:00 horas da manhã assim que eu chego lá, engulo um pedaço de pão, tomo um copo de café, e começo a trabalhar e só termino quando acaba. Eu só sento pra comer cinco minutos que eu almoço, 10:00 horas pras 11:00 horas da manhã, isso se eu não me/ forçar a ela a me deixar almoçar, porque se eu deixar e tiver lá e o negócio, o movimento tiver muito grande eu termino as minhas coisas, eu tenho que fazer quatro saladas e cinco, mas se eu terminar antes de dar 11:00 horas e ela tiver atarefada eu tenho que auxiliar ela. Mas aí eu tenho que forçar a almoçar porque se não eu não como, eu belisco. E só paro três horas, três e meia. Mas eu não consigo tirar hora de almoço porque não me é permitido porque não tem ninguém pra me cobrir.” (E4)

“(...) quanto ao ambiente de trabalho (...) isso eu nunca passei por nenhum problema. A não ser uma loja que eu passei (...) o nosso armário, nosso local, nosso quarto (...) era rebaixado e a gente tinha que andar agachado, batendo a cabeça no encanamento de cima (...) vivia com galo na cabeça porque esquecia que era baixo (...) absurdamente precário.” (E5)

“O almoço, a gente tem direito a uma hora de almoço, mas por conta desse psicológico abalado, a gente comia correndo para descer e poder vender (...) era perda de tempo, perda de dinheiro, (...) uma hora de almoço, no meu caso eu tinha duas horas de almoço, era só na lei, (...) quem tirava era visto como alienígena.” (E5)

“(...) no caixa tem a cadeira lá e tal. No RH eles falam que a cadeira está em perfeitas condições, que tem o negócio para você colocar o pé. Aí tu chega na loja é outra coisa: cadeira ruim, quebrada, ou a cadeira tá quebrada ou o negócio de colocar o pé tá quebrado (...) horrível! Quando eu sentava ficava com dor na coluna, quando ficava

em pé ficava com dor na perna (...) o fiscal falava: levanta, levanta para agilizar a fila!” (E9)

Apesar de não ser objeto deste estudo, entendemos importante destacar que, durante as narrativas, de forma espontânea, foi mencionado como dominação do masculino também está presente no ambiente de trabalho através de falas de cunho machista, no assédio sexual contra a mulher ou na resistência face à ocupação de cargos de liderança pelas mulheres.

“é em relação ao assédio moral e sexual no trabalho você não tem muito o que fazer não! (...)” (E4)

“Ai eles vinham ai botavam a mão no meu ombro, ai ficava falando gracinha, ai eu tirava né delicadamente assim, pe/ é perguntas como: quantas horas você tira de almoço? Você tira uma? Você pode tirar duas horas de almoço? Então vamos almoçar junto comigo? Tudo isso era passado, mas ele num... é muito complicado”.(E4)

“A mulher às vezes sofre assedio dos patrões”. A grande maioria sofre, não é nenhuma mentira, brincadeirinhas de mal gosto de homem para mulher”. (E5)

“(...) eu já tive um patrão que me ligou me chamando para sair e ficou insistindo. E, como eu não aceitei, eu fui demitida”.(E7)

“Eu suportava muita coisa lá dentro., tipo (...)..ela fez eu ir lá em cima. Pegar uns produtos, Xbox , essas coisas assim perdas (...)...ela encheu de caixa o meu braço, tipo, não tinha nem lugar para eu ver.(...) .ela falou assim: que tá pesado o que? ela tem que aprender a ser homem.”. (E9)

“Graças a Deus fiz um ótimo trabalho, onde todos os homens em que havia receio (quando ela assumiu a gerência) fizeram um abaixo assinado pedindo que eu não fosse transferida.” (E10)

A respondente E4 também relatou o que acontece com uma colega de trabalho que, naturalizando as práticas de recursos humanos, reproduz as normas e não se manifesta contra elas.

“a funcionária que tem lá que é a, a moça que trabalha há quase trinta anos. Ela pode tá... ela pode tá doente, ela pode tá menstruada que ela num, num se ausenta da cozinha nem pra trocar o absorvente. (...) Mas eu acho que alguém deve ter dito pra ela isso há algum tempo atrás. Então, se eles tão lá e ela não pode ir no banheiro... ela não vai no banheiro. Ela pode tá apertada fazendo quase xixi nas calças que ela não vai no banheiro. Eu falo pra ela: cara, tu vai. Só depois que a

diretoria sai que ela pode, até porque o nosso banheiro não é pra fora da cozinha, é dentro do restaurante. O nosso banheiro de trocar de roupa é a cinco minutos da nossa cozinha, três minutos”. (E4)

E ainda, foram relatos atos de demonstração exacerbada e gratuita de poder que resultava apenas em descontentamento e humilhação para as trabalhadoras.

“Eu vi assim, falta de caráter duma (sic) pessoa para com o ser humano” (E2) – sobre o comportamento do chefe direto.

“E a nossa comida era feita de qualquer forma. A gente usava a manteiga que ele passava para fazer a comida, então, a nossa manteiga, do nosso pão, da nossa refeição, tinha pedaços de alho, pedaços de carne já de/então, era meio desagradável.” (E7) - relato sobre sua experiência como auxiliar de cozinha, onde fazia as refeições no local.

“...cheguei no domingo quinze minutos atrasada e ela me fez me tirar (sair) uma hora depois...” (E9)

Os relatos apontam para práticas de violência que causam danos aos direitos das trabalhadoras (alteração do registro da jornada de trabalho), à saúde (proibição de alimentar-se ou de ir ao médico) e à integridade física (local rebaixado e inapropriado para transição de pessoas), além de comportamentos que comprovam a ideologia de controle e dominação das trabalhadoras e, em alguns casos, reforçando a dominação do masculino sobre o feminino.

8.5.1. A Violência Física

Nosso objeto de estudo é a ocorrência de violência física no ambiente de trabalho, sendo a violência física uma das formas de violência direta, que é o ato voluntário, ativo ou passivo, que causa danos à integridade física, à saúde, à liberdade ou à vida do trabalhador e que ocorre no ambiente de trabalho, onde as práticas de violência são reproduzidas (CAMPOS, 2003), ampliado pelo entendimento de Minayo, para considerar a negligência e a omissão de cuidados, de socorro e de solidariedade, que também são formas de violência (MINAYO, 2005).

Verificamos em todas as narrativas alguma destas formas de violência, no entanto, destacamos aquelas que entendemos ser a violência direta, que causa danos à integridade física da trabalhadora, conforme as narrativas que transcrevemos a abaixo e grifamos:

“Tive um início de aborto, entendeu? Que eu comecei a sangrar, trabalhando lá, pedi a ele pra sair e ele não me deixou, entendeu? A menina me levou no banheiro e eu estava realmente sangrando e ele falou assim: ‘Você que sabe se você quiser ir embora’. Ai eu falei: Eu estou indo embora.” (E1)

“...tanto que eu tinha um exame pra fazer, foi quando a gerente falou pra mim que não era pra mim fazer (sic) não, porque eu ia ser transferida pra Minas Gerais se eu ficasse faltando. Ai eu peguei o exame e rasguei (...) No dia 3 de janeiro até o dia 8 de agosto. Eu lembro até hoje. (...) Bastante tempo. Ai foi o que o médico falou pra mim, se você não corresse logo, você nem precisava fazer mais tratamento nenhum. (...) Foi câncer no intestino.” (E3)

E quando eu saí de lá, o meu quadro era pior do que antes, porque antes do mioma eu tinha, eu tinha sangramento, eu tinha dores, tanto que eu tive que operar.” (E4) – Sobre a não concessão de licença por motivo de saúde que resultou na necessidade de nova cirurgia.

“tem bico de papagaio que é o meu caso. Tem eu acho, é artrose na coluna (...) a primeira coisa que eu faço de manhã quando eu chego é pegar um balde desse tamanho, que é pra suco... que eu tenho que fazer 1, 2, 3 medidas de suco. Isso ai eu pego todo dia, mesmo ela sabendo que eu não posso pegar peso, sou eu que tenho que pegar os legumes e colocar em cima da pia” (...) Sai do trabalho e fui direto pra emergência, tava nesse sistema ai. Acabava o trabalho e ia pra emergência tomar, tomar uma medicação na veia.” (E4)

“Mas pra mim o basta foi quando esqueci de preencher uma planilha e ele jogou a pasta em cima de mim.”(E6)

E1 exerceu a mesma função, que demandava esforço físico e força, durante o período da gravidez, que era de risco. Assim, durante um dia de trabalho, teve sangramento e foi detectado princípio de aborto. Neste caso, além da dor física sentida pela E1, também houve sofrimento fetal.

E3 sentiu dores por nove meses, mas, sentindo-se coagida, não realizou os exames médicos, até que seu estado agravou e, depois de hospitalizada, detectaram perfuração no intestino, provocado por um câncer.

E4 foi diagnosticada com artrose na coluna, no entanto, apesar da condição de saúde, diariamente é obrigada a realizar atividades que demandem levantamento de peso, o que causa dores e a necessidade diária de ser medicada com morfina.

E6 relata que foi agredida fisicamente por um de seus empregadores, o que motivou seu pedido de demissão.

Além das violências de que foram vítimas, as respondentes também vivenciaram outras situações de violência física onde as vítimas eram suas colegas de trabalho:

“Já tivemos uma menina que mora em Caxias, que foi uma colega nossa, que perdeu o bebê dentro da empresa, porque com dois meses ela descobriu que estava grávida, pediu para ser transferida, trocar de horário e ninguém quis trocar, né?” (E2)

“...ela chegava 10, a gerente chegava meio dia e o sorvete chegava e a menina tinha que por, porque se deixasse o sorvete ainda ia estragar quase 100 books. Então a menina pegava aquele peso todo para botar na caixa. Foi aí que ela teve uma deslocamento (sic) de placenta e veio a perder o bebê, entendeu?” (E2)

Os fatos relatados pela respondente E2 nos despertam a atenção, pois, sendo o seu empregador o mesmo da respondente E1, pode-se contabilizar o relato de três casos de violência impetrada contra grávidas naquele ambiente de trabalho, o que nos leva a crer que existia uma política de controle dos corpos das mulheres onde aquela que engravida se tornava imprestável para o trabalho e é provocada a encerrar seu vínculo com a organização.

Cabe novamente ressaltar que, sendo a demissão sem justa causa incabível para a trabalhadora grávida, as únicas duas opções para ela encerrar o contrato de trabalho, sem altos custos para a organização, são a demissão por justa causa ou o pedido de demissão.

“as panelas pesavam em media quase quarenta quilos, e a minha supervisora (...) ela por diversas vezes queimou a mão. Ela trabalhava com a mão enfaixada, queimada, porque aquela água fervia. E uma água que colocava fervida na panela, em banho maria. Como ela “vestia a camisa” da empresa, ela queria correr com as panelas e aquilo ali derramava na mão dela (...) e ela continuava trabalhando”. (E7)

O caso narrado pela E7 evidencia o alto grau de dominação exercida sobre a trabalhadora, pois, mesmo ciente de que a forma de executar sua função causa-lhe queimaduras, não hesita em executá-la diariamente, mesmo com as mãos já queimadas. Por outro lado, reforça o entendimento de que as organizações priorizam a produção em detrimento do bem-estar de seus empregados (GAULEJAC, 2007).

8.5.2. A Violência Indireta

Outra forma de violência verificada nas narrativas foi aquela que causa "danos psicológicos ou morais ao trabalhador", conceituada como violência indireta. (FARIA E MENEGHETTI, 2002; FREITAS, 2007; MINAYO, 2005).

Estar submetida a tais condições de trabalho, para algumas respondentes, estava desassociado do conformismo. Ao contrário, a submissão causava-lhe conflitos e sentimentos de vergonha e humilhação.

"Ele me xingava muito, como ele me xingava: Vai fazer isso sua pi... Tem que ser feito assim sua va...." (E1)

"Comecei o primeiro dia lá no Barra, sem uniforme. Cadê o uniforme? Não chegou o uniforme. R, o gerente, me manda o uniforme todo sujo, uniforme rasgado, uniforme que não era meu. E eu fiquei pensando e falei: Nossa eu era boa funcionaria, comecei a deixei de ser aquela boa funcionaria porque fiquei grávida? (...) eu sentia me (sic) envergonhada porque eu fazia parte daquela empresa e a gente tava usando aquele uniforme, e me irritava, sabe, me incomodava, porque as pessoas olhavam para mim, sabe? (...) a blusa chegou um tempo e ficou assim, no meio da barriga. Tenho fotos para provar o que eu to falando. Ficou no meio da barriga assim, e eu trabalhando assim. E chegava os clientes e me olhava e eu pegando aquela friagem na barriga." (E1)

"Falava que eu era a maçãzinha podre, porque quando chegava funcionários novos, que chegavam perto de mim, e pegavam amizade comigo, ele ia lá e falava mal de mim para aquelas pessoas." (E1)

"Pô aquilo ali/ pra quem trabalha numa empresa como funcionário a gente se sente muito desvalorizada. Eu me senti muito desvalorizada, é como se o A, o B, o C, o D fosse valorizado, o E aqui está excluído porque ficou grávida" (E1)

“...tem hora que a gente não sente bem. Tem hora que você escuta muitas coisas que acaba... você esquentando a cabeça. (...) Até que pra mim arrumando, pra mim na loja é até melhor. (...) Ah, porque você não escuta muita coisa assim, você vê que já tem outra pessoa perto de você falando alguma coisa, aí você já muda de lugar.” (E3).

“E sempre era agressivo em palavras de baixo calões (sic). E eu, por precisar do emprego, me sujeitava.” (E6)

“...já sofri com gerente gritando comigo em meio de uma loja cheia e falando: ‘vem aqui agora! Agora, porque eu tô mandando!’.” (E7)

“...ela disse que não admitia erros (...) na frente de muitos jornalistas (...)e não foi falando com educação não. Foi falando, gritando, xingando.” (E7)

“...ela tratava os outros muito mal (...).ela mexia com meu psicológico, Eu chegava em casa e tinha pesadelo com ela....” (E9)

A E1 relata várias situações em que foi vítima de violência indireta. Na primeira fala refere-se ao primeiro emprego e, nas demais, revela um conjunto de atos praticados pelo seu gerente, de forma recorrente, e que retratam o ambiente de trabalho em que estava inserida.

A E7 também relata duas experiências, em empregadoras diferentes, onde as práticas gerenciais causavam danos morais.

A violência verbal foi identificada como forma de violência presente no ambiente de trabalho por sete das dez respondentes.

8.5.3. A Violência Simbólica

As respondentes também relataram situações na qual podemos identificar a **violência simbólica**, que é o ato voluntário, ativo ou passivo, que de forma reiterada causa o cerceamento de pensamento e de ação resultando em danos morais, psicológicos ou à saúde. (ABRAMOVAY ET AL, 2002; BOURDIEU, 2002; 2007; MINAYO, 2005).

“E eu queria saber o porquê daquele motivo dele me tratar tão mal assim, no meu local de trabalho, me fazer passar vergonha na frente

dos outros, me fazer trabalhar com o uniforme daquele jeito, sabe?” (E1)

“Fiquei nove meses lá assim nessa pendência de, de necessidade, até mesmo de falar com uma pessoa e não poder, porque ele queria uma terceira pessoa pra tá (sic), por exemplo, eu tinha que falar com uma pessoa pra pessoa falar para ele porque eu não poderia, minhas ligações não atendiam, entendeu? Então é uma humilhação que a mulher passa por estar grávida,” (E2)

“Era grave, tanto que dentro do hospital mesmo eu até pensei, eu falei para a doutora assim: ‘não! eu não posso ficar internada não, que eu tenho trabalho’. Ai ela virou para mim e falou assim: ‘é minha filha, vou te dar uma notícia pior ainda. Você para de pensar no trabalho porque a tua vida que tá em risco, não é o trabalho!’.” (E3)

A E4 relatou o comportamento submisso de uma colega de trabalho que, após trinta anos de vínculo empregatício, não consegue romper os limites que lhe foram impostos, dando à empresa total prioridade.

“A filha dela porque ela, ela é mãe de um casal, como eu, a filha dela é morava com ela e começou a sentir as dores de parto e foi pro hospital, ela veio trabalhar. Pra você entender mais ou menos como é que ela se comporta em relação à esse empresa, ela faz tudo e mais um pouco é pra não perder aquilo dali”. (E4)

“Também, porque ela vive como se,(...) eu digo que, que nós fomos libertos, porque ela é pretinha, nós fomos libertos mas ela vive num estado de, de escravidão é mental. Porque como eu falei pra você, ela pode a menstruação dela descer que ela ficava suja, ela não vai lá pra pegar um absorvente que ela não pode se ausentar da cozinha”. (E4)

Destacamos a narrativa da respondente E4 quando se refere à “escravidão mental” em que vive sua colega de trabalho evidenciando como a ideologia da dominação está presente nas relações de trabalho e é identificada por algumas trabalhadoras.

Em sua narrativa foi expressa a associação das práticas de gestão contemporânea de pessoas com a escravidão pois ambas são meios utilizados a favor da acumulação de capital e exploração mercantil.

Sendo a trabalhadora mencionada pela E4 da raça negra, concluímos que sua narrativa faz referência a inovação e perpetuação das formas de exploração.

8.5.4. A Violência Testemunhada

Além dos relatos sobre a violência direta perpetrada contra colegas de trabalho, já mencionadas no item 8.5.3, respondentes relataram casos de violência simbólica e indireta que vitimaram outras trabalhadoras da mesma empresa, evidenciando tratar-se de um método de gestão de pessoas.

Interessante notar que em todas as narrativas a violência foi perpetrada face à trabalhadora grávida, sendo a condição da gravidez o fato gerador para tais práticas.

A gravidez se apresenta como uma “violação” de regras ou “certificação” de incapacidade do trabalho da mulher e, diante do impedimento legal da demissão durante a gravidez e o período de licença maternidade, as empresas criam diversas dificuldades, transtornos e situações degradantes, possivelmente para que as trabalhadoras não suportem o ambiente de trabalho e peçam demissão.

“Porque eu tinha uma amiga no meu trabalho que trabalhava junto comigo, que ficou grávida também e ela... eu via muitas coisas erradas que ele fazia com ela. E eu falava com ele, falava assim: - Poxa R não faz isso. - Ah, mas ela não presta para mais nada. Ah, ela tá grávida, ah ela fez isso para sacanear a empresa.” (E1)

“Teve uma vez que eu vi ela (sic) perdendo sangue, sabe? Ela grávida, tava grávida quase no final da gestação dela, ela tava perdendo sangue dentro da, dentro da loja. E ele falando que era frescura da menina.” (E1)

“(...) Uma moça ficou grávida, e nos carregávamos panelas muito pesadas, de ferro. (...) Então eram duas panelas, uma cheia de água e uma cheia de comida, dentro daquela panela. (...) essa moça trabalhava com a gente, e fazia essa reposição no buffet. Ela ficou grávida e eles queriam que ela carregasse isso, essas panelas quentes. E a barriga dela começou a crescer e eles, e eles, é, faziam piadas, brigavam, falavam que iam demitir e coagiam a garota de todas formas. Falavam que não iam dar vale transporte, que ela não podia comer. Que ela só queria comer o tempo todo.” (E7)

“(...) quando ela descobriu que estava grávida, já estava com quatro meses e ela já estava com o pré-natal atrasado (...) ela teve que faltar algumas vezes. Ele disse que não podia contar com ela então não podia disponibilizar mesa e nem armários. Todas as vendas que já estavam programadas, já em andamento, ele tirou dela e deu para outro vendedor”. (E7)

Os relatos mostram que as respondentes, ainda que não tenham sido vitimadas em alguma das organizações onde prestaram seus trabalhos, foram testemunhas da vitimização de outras colegas e, mais uma vez, verificamos que a mulher grávida foi o principal alvo de tais práticas.

Outro ponto que destacamos é que a interferência de colegas do meu mesmo grau hierárquico não causa nenhuma mudança na prática violenta, ao contrário, são ignoradas e reforçam, silenciosamente, que todos estão sujeitos ao mesmo tratamento.

Apesar de compreenderem a gravidade dos fatos, nenhuma das respondentes levou os casos relatados ao conhecimento de outras instâncias!

A violação de direitos, a humilhação, os riscos de graves danos à integridade física, à vida e à saúde são incorporados como práticas diárias e autorizadas de gestão de pessoas, viabilizando a cultura de proteção individual (através do aceite da dominação) e distanciamento entre os trabalhadores (especialmente daqueles que não se submetem à dominação).

8.5.5. A Violência não Percebida

Quanto à compreensão sobre o que é a violência e se ela acontece no ambiente de trabalho, todas as respondentes, objetivamente ou subjetivamente, mencionaram a agressão física como forma de violência, no entanto, não mencionam este tipo de violência dentre as praticadas no ambiente de trabalho e, mesmo as respondentes que sofreram danos físicos e de saúde pelas condições de trabalho, não afirmaram serem vítimas de violência física.

As narrativas sobre a violência foram feitas como expectadoras e não como atores do cenário de violência em que vivem.

“violência é um ato contra a pessoa, contra uma pessoa. E alguma coisa que você faz contra uma pessoa que vai causar algum dano a ela...” (E5)

“Eu acredito que seja uma forma de violência verbal, que machuca, que constrange, que você se sente totalmente oprimido (...) u acredito que não seja só física né. Mas quando ela, quando as palavras te constroem. Quando a gente se sente ofendido e humilhado.” (E7)

“Não é agressão não? Agressão eu não tive. Violência acho que só/também tem verbal, né!” (E9)

“Constrangimento, ato de força empregada contra a nossa vontade.” (E10).

Destacamos a narrativa da E5 que considerou as práticas abusivas como *violência branda*.

“Sim! Conforme eu citei as coisas que eu tinha que fazer que não era da minha alçada, não era nada minha contratação (...) sobre não poder sentar, já sofri sim! Violência branda. (E5)

Quanto ao não saber identificar a violência, apenas a respondente E3 se posicionou desta forma. Cabe ratificar que a respondente E3 teve muita dificuldade em fazer sua narrativa.

“Não sei.” (E3)

Apenas as respondentes E8 e E10 não relataram qualquer condição degradante ou violência de qualquer forma durante suas trajetórias profissionais, e as respondentes E6, E7, E8 e E10 registraram o interesse em permanecer no atual emprego.

A respondente E3 deseja a encerrar o vínculo de vinte e oito anos com seu empregador, mas, diante da proximidade de sua aposentadoria, estuda a possibilidade de só fazê-lo oportunamente.

As respondentes E1, E2 e E9 foram demitidas após experiências de violência verbal, psicológica e/ou física.

Das dez respondentes, apenas a E1 iniciou processo judicial para interromper o vínculo empregatício face aos danos sofridos. A respondente E1, na época do processo, estava no período de licença maternidade, quando, por força de lei, tem estabilidade e não pode ser demitida.

Nenhuma das outras nove respondentes comunicou qualquer irregularidade nas condições de trabalho, seja aos órgãos de segurança pública, justiça ou de proteção ao trabalho.

8.6. Interpretação e Análise de Dados

A pesquisa bibliográfica apontou que a dominação se dá pela interiorização da ideologia dominante, é o meio para obter e manter este controle (BORDIEU, 2007). E tal afirmativa ficou evidenciada nas narrativas, onde as trajetórias de vida foram marcadas pelo patriarcalismo. A proibição de frequentar faculdade, o abandono pela família e a restrição dos atos da mulher considerada incapaz são algumas das experiências mencionadas.

No trabalho elas encontraram a libertação do controle familiar à que estavam submetidas, bem como, um meio para sua independência financeira, confirmando assim que o trabalho é transformador social (SILVA, 2012).

Mas o controle e a dominação também estão presentes no ambiente de trabalho, através das práticas de gestão de pessoas que utilizam a manutenção do vínculo empregatício como “premiação” àqueles que se submetem às normas (CARVALHO; ALCADIPANI, 2001).

O controle e dominação no ambiente de trabalho são percebidos pelas respondentes, mas a maioria das respondentes justificou sua submissão como uma necessidade de sobrevivência (através do trabalho).

Algumas respondentes conseguem identificar, nas práticas de gestão contemporâneas, a perpetuação dos meios de exploração de trabalhadores, como verificamos no relato da respondente E4 que menciona a “escravidão mental” de uma trabalhadora “pretinha”, o que entendemos como uma referência ao aprisionamento mental da trabalhadora que incorporou a ideologia da empresa e, mesmo quando as determinações representam danos à sua saúde, ela não resiste.

Entendemos também que ao fazer referência à raça, a respondente correlaciona o trabalho escravo às práticas atuais de gestão, onde é exigido o máximo

de produtividade e não há qualquer consideração com seu sofrimento físico ou mental do humano que empega sua mão de obra.

A trabalhadora mencionada no relato da respondente E4 justifica as restrições que lhe são impostas, por exemplo, a de não ir ao banheiro durante a jornada de trabalho, como uma demonstração de seu comprometimento com a empresa. Além disso, ela reproduz tais práticas ao tentar que a respondente E4, sua subordinada, também interiorize tais condutas.

Tal comportamento está em total consonância com o conceito de Abramovay et al (2002) e Bordieu (2002, 2007) sobre a violência simbólica, que é exercida através da naturalização da cultura do dominante pelo dominado.

Arendt (1990;1994) aponta que a violência é a mais flagrante das manifestações da dominação e está presente em todas as relações sociais, o que também se verificou ao analisar as narrativas. A violência está presente no ambiente de trabalho da maioria das respondentes, e é ato praticado por superiores diretos, indicando que o modelo de gestão de pessoas que pratica ou não coíbe tais práticas, pode ser um propulsor para os abusos de poder nas relações de trabalho.

Apesar das entrevistadas corroborarem do entendimento de que o modelo de gestão contribui para as práticas abusivas, elas entendem a violência como uma conduta isolada e particular, imputando a responsabilidade de tais práticas a determinado funcionário (superior hierárquico) ou do setor de Recursos Humanos, e não à política organizacional.

As respondentes, apesar de não concordarem com tais práticas, tentam se adequar as normas internas, pois sabem que tais fatos ocorrem sempre que seus comportamentos não estão de acordo com aquele esperado pela organização.

A violência direta, que é o ato voluntário, ativo ou passivo que causa danos à integridade física, à saúde, à liberdade ou à vida do trabalhador (CAMPOS, 2003) foi verificada nas narrativas das respondentes E1, que sofreu início de aborto no ambiente de trabalho e não obteve autorização para deixar o local; da E2, que foi impedida de tratar um câncer de intestino, agravando sua condição e quase a levando ao óbito; E3 que, mesmo com enfermidade na coluna, é obrigada a realizar tarefas incompatíveis e, diariamente, ao final do expediente, é medicada com morfina e; E6, que foi agredida com uma pasta de documentos.

A narrativa de E1 é abarcada pelo entendimento de Minayo (2005) de que a violência também se dá por negligência ou omissão de socorro. Ao não ser socorrida ou ter autorização para deixar o local de trabalho e ir ao médico, agravaram os riscos da gravidez, que poderia resultar na morte do feto e até mesmo da mãe.

A violência indireta, compreendida como aquela que causa danos psicológicos e morais, foi relatada pelas respondentes E1, E3, E6 E7 e E9, como em situações em que foram xingadas, receberam ordens aos gritos ou foram colocadas em situações vexatórias e constrangedoras.

Ressaltamos que as respondentes E1 e E7 relataram mais de um caso e em empregadores diferentes.

Foi interessante notar que as respondentes percebem que este tipo de gestão é arbitrário e perverso, no entanto, não compreendem com exatidão quais as condutas são formas de violência e legalmente puníveis. Quase que totalidade das respondentes relatou situações de violência, seja como vítimas ou como testemunhas e, dentre elas, apenas a respondente E1 comunicou os fatos ao poder judiciário e pediu seu desligamento da empresa.

Assim, a “banalização do mal” (DEJOURS, 2001) é verificada nos relatos que naturalizam as práticas de violência, como no relato da respondente E5 que considerou as práticas abusivas como “*violência branda*” ou quando constatamos que tanto as respondentes quanto seus colegas de trabalho se adequaram a estas condições de trabalho, não apresentando resistência em defesa própria ou do outro.

As condições de trabalho à que foram submetidas são denominadas pelas respondentes como violência verbal, psicológica e moral, em perfeita consonância com os conceitos elaborados por Faria e Meneghetti (2002) e Freitas (2007) que definem como violência indireta a prática que causa danos psicológicos ou emocionais, como os casos de assédio moral.

Porém, as condutas omissivas, de negligência, omissão de socorro e de solidariedade que causaram sofrimento físico ou danos à saúde (MINAYO, 2005) não foram enquadradas como violência ou violência física ou violência no ambiente de trabalho, ou seja, os danos físicos e à saúde não são compreendidos como violência resultante das condições de trabalho, mas tão somente os atos que os antecederam (ofensas verbais, situações humilhantes e vexatórias, violação de direitos trabalhista, dentre outros).

A dominação masculina fica evidente quando, no mercado de trabalho, a mulher é alvo de assédio sexual e, especialmente, quando o estado gravídico torna a mulher um ser improdutivo. Podemos ampliar para considerar a maternidade como condição de inferiorização da trabalhadora, pois, ainda que não haja qualquer limitação ao trabalho durante a gestação, ainda assim as trabalhadoras são submetidas a humilhações, constrangimentos e situações de violência.

A gravidez foi apontada como a “condição” mais desprezada pelas organizações e que desencadeia as práticas mais perversas no ambiente de trabalho. São muitos os relatos de omissão de socorro, negligência e outras situações que resultaram até mesmo em aborto.

Verificamos que as respondentes interpretam como “estratégias de sobrevivência no ambiente de trabalho” a submissão às condições impostas. A aceitação, adequação, o silêncio, e até o pedido de demissão foram naturalizados como comportamentos apropriados para os que não concordam com o modelo de gestão.

9 CONCLUSÕES

O estudo teve como objetivo analisar o uso da violência física como instrumento de dominação e controle das mulheres no ambiente de trabalho, assim como verificar como se constitui o sistema de dominação baseado na violência física neste ambiente e a convivência desta prática com as formas de gestão contemporâneas. Para tanto, iniciamos com a pesquisa bibliográfica e construção do suporte teórico, perpassando pelo estudo da dominação do feminino e como se deu a definição do papel da mulher nas diversas sociedades do mundo, dando ênfase para a sociedade brasileira que, forjada em valores morais machistas, considerou a mulher um ser inferior e incapaz, e reservando-lhe papel secundário nos atos da vida familiar e social. Analisando este tema no viés da esfera do trabalho, verificamos que a gestão de pessoas e suas práticas são meios de controle e garantia de desenvolvimento organizacional. A gestão contemporânea de pessoas, pautada no discurso de valorização dos recursos humanos, incuti em seus trabalhadores a “obrigação” de cooperação em prol de um objetivo comum, o desenvolvimento da empresa e, conseqüentemente, a manutenção das vagas de emprego. A violência aparece como um dos instrumentos da dominação, o que nos levou a identificá-la no ambiente de trabalho, em suas várias formas e tipos. E esta violência está presente no trabalho da mulher, que apesar de contribuir para o desenvolvimento social, encontra muitas limitações como limitação de vagas no mercado de trabalho, cargos de menor importância ou contratos informais. Ao longo do desenvolvimento social as formas de dominação mudaram, mas nunca deixaram de existir e, ao ser aceita no mercado de trabalho, a mulher levou consigo o papel que lhe foi designado pela sociedade, não conseguindo receber tratamento igualitário, e que as tornam vítimas em potencial do fenômeno que se mantém invisível aos olhos da sociedade.

A pesquisa teve como objetivos específicos realizar coleta de dados a partir de entrevistas com mulheres trabalhadoras, com vínculo empregatício regular ou precário, a fim de verificar se há ocorrências de violência física no ambiente de trabalho; identificar se a gestão de pessoas é um instrumento propulsor para os abusos de poder nas relações de trabalho ou uma aliada na garantia dos direitos e deveres dos atores desta relação e; analisar como o fenômeno é compreendido e/ou explicado pelas vítimas e quais as possíveis razões para sua ocorrência.

A pesquisa foi realizada com dez mulheres trabalhadoras, residentes no Estado do Rio de Janeiro, que concederam entrevistas narrativas e relatam sua trajetória de vida pessoal e profissional.

Após gravação, transcrição e análise dos dados, verificamos que a gestão contemporânea de pessoas se baseia no controle dos trabalhadores, seja nos níveis econômico, político, ideológico e psicológico, definindo assim o comportamento dos indivíduos e, conseqüentemente, levando-os à aceitação de condições degradantes de trabalho, sob a rubrica de desenvolvimento da organização, unidade de esforço e manutenção de seus empregos.

Assim, as narrativas respondem a questão de pesquisa (quais os fatores que contribuem para a prática da violência física no trabalho como forma de controle e dominação da mulher e como se dá a convivência desta com as práticas de gestão contemporâneas?) Indicando que os ambientes inapropriados com instalações físicas inadequadas e instrumentos de trabalho danificados, que causam acidentes e dores; restrições ao uso do banheiro e limitação no horário destinado à alimentação e descanso; exigências de alta produtividade e horas extensivas de trabalho; autoritarismo nas relações interpessoais; limitação de comunicação entre gerentes e subordinados são fatores que contribuem para a prática da violência física no ambiente de trabalho.

A pesquisa revelou que a violência surge como instrumento de dominação e é aplicada naqueles que resistem, podendo ser na de forma simbólica, indireta ou direta, por negligência, omissão de cuidados, de socorro e de solidariedade, revelando que a violência é uma prática de gestão de pessoas e, portanto, a convivência é pacífica.

As respondentes se apresentaram como vítimas ou testemunhas de práticas de gestão que resultaram em agravamento de enfermidades, danos à integridade física (como inchaços, dores musculares e abortos), comprovando assim a ocorrência da violência física no ambiente de trabalho.

As trabalhadoras compreendem o que é a violência, apontando a agressão física e verbal, no entanto, não entendem a violência física como uma das formas de violências presente no ambiente de trabalho. E, mesmo aquelas que foram vítimas de danos físicos e à saúde, não se veem como vítimas deste tipo de violência, identificando tão somente a violência como moral ou verbal ou psicológica.

Concluimos que a violência física é um instrumento utilizado nas práticas de gestão de pessoas e assim é entendido pelas trabalhadoras, no entanto, elas não encontram meios de se manterem seguras, mas tão somente meios de se adaptarem a tais condições, vez que o trabalho é essencial para suas vidas.

E este cenário colaborou para mascarar possíveis vítimas da violência física vez que, na primeira abordagem para participação na pesquisa que tratava de violência no ambiente de trabalho, houve significativas negativas das trabalhadoras que não identificavam tais práticas nas organizações empregadoras.

Com uma abordagem diferenciada, com foco no trabalho da mulher, as respondentes participaram da pesquisa e, ao longo de suas narrativas, pudemos identificar as mais variadas formas de violência.

Vale mencionar que a pesquisa não alcançou algumas vítimas que, após identificadas e confirmadas suas participações, interromperam a comunicação ou se negaram a prestar entrevista. A motivação não é conhecida, supondo que pode ser fundada na vergonha, no medo de represálias ou pelo trauma.

Diante destes fatos e dos dados coletados concluimos que a violência física no ambiente de trabalho deve ser investigada, a fim de minimizar e/ou erradicar tais práticas que causam dor e sofrimento às trabalhadoras, além dos riscos de aborto, que trazem sofrimento ao feto.

Os estudos revelaram que as trabalhadoras gestantes são vítimas em potencial no ambiente de trabalho. O controle do corpo da trabalhadora inicia com as políticas de restrição à gravidez e, àquelas que violam as regras, são dispensados tratamentos humilhantes, condições de trabalho inadequado e, em alguns casos, situações de violência que colocam em risco a vida da trabalhadora e de seu filho. Diante da gravidade dos relatos apresentados, sugerimos o aprofundamento dos estudos sobre este viés.

Apontamos também as lacunas quanto ao entendimento das organizações sobre as práticas perversas da gestão de recursos humanos, identificar se há políticas internas de combate à violência e como ela é aplicada.

Por fim, não se deve esquecer que tais práticas poderão resultar ainda em punições penais, civis e pecuniárias para a empresa e seus gestores, além de contribuir para perpetuação e agravamento das relações baseadas na dominação e injustiça.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVAY, M. et al. **Juventude, violência e vulnerabilidade social na América Latina: desafios para as políticas públicas**. Edições Unesco-brasil. Brasília: UNESCO, BID, 2002.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.

ANTHONY, Robert N; GOVINDARAJAN, Vijay. **Sistemas de Controle Gerencial**. São Paulo. Ed. Atlas, 2002.

ARENDT, H. **Sobre a violência**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.

ARENDT, H. **Origens do Totalitarismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 1990.

ARISTÓTELES, Arte. retórica e arte poética. **Tradução do original francês Art Rhétorique**, 1967.

ARISTÓTELES, Anon. política. In: **Política**. Martin Claret, 2001.

BADINTER, Elizabeth. **Um amor conquistado**. O mito do amor materno. 2. ed. Trad.Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BANDEIRA. Lourdes Maria; ALMEIDA, Tânia Mara. **Relações de gênero, violência e assédio moral**. Brasília: AGENDE, 200

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. In: **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Vozes, 2010.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação de Mestrado do Departamento de Psicologia Social, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2000.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: fatos e mitos**, vl, II. Tradução Sérgio Milliet. São Paulo: Difusão Europeia Livros, 1970.

BOGDAN, R. e BIKLEN, S. **Investigação Qualitativa em Educação: Uma Introdução à Teoria e aos Métodos**. Porto: Porto Editora, 1999.

BOURDIEU, P. **Bourdieu e a sociologia**. In: LOYOLA, M. A. Pierre Bourdieu: entrevistado por Maria Andréa Loyola. Rio de Janeiro: Ed. UERJ, 2002. p. 63-86.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRASIL, Código Penal; BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Diário Oficial da União de**, v. 31, 1940.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Política nacional de redução da morbimortalidade por acidentes e violências**. Ministério da Saúde, 2001.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis de trabalho. Rio de Janeiro: Editora LTr, 2002.

BRASIL/Ministério do Trabalho. Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador. In: **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador**. Ministério de Trabalho, 2004.

BRASIL, ONG REPÓRTER. **Projeto escravo nem pensar**. 2013.

BRITO, J. e OLIVEIRA, O. Divisão Sexual do Trabalho e Desigualdade nos Espaços de Trabalho. In: FILHO, F.S e JARDIM S. (orgs.) **A Danação do Trabalho**. Rio de Janeiro: Te Corá, 1997.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CAMPOS, A. S. Violência e trabalho. In: MENDES, R. (Org.). **Patologia do trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 2003. p. 1641-1655.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século.** São Paulo, Ltr, 2000, p.22

CARVALHO, Cristina Amélia; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. **O poder nas organizações.** Thomson, 2007.

CARVALHO. R; ALCADIPANI, R. Manda quem pode, obedece quem tem juízo: a construção da disciplinarização através da participação na Siderúrgica Riograndense. In: Enanpad, 25., 2001, Campinas. **Anais.** Campinas, 2001. CD-ROM.

CASTELLS, M. **O Poder da Identidade.** São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHAUÍ, M. S. Participando do debate sobre mulher e violência. In: FRANCHETTO, B.; CAVALCANTI, M. L. V. C.; HEIBORN, M. L. (Org.). **Perspectivas antropológicas da mulher.** Rio de Janeiro: Zahar, 1985. p. 23-62.

CHILD, J. **Organização: princípios e prática contemporâneo.** São Paulo, Saraiva, 2011, p.136.

DE BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho com redução do homem à condição análoga à de escravo e dignidade da pessoa humana.** São Paulo: OIT, 2006.

DEJOURS, C. Do trabalho à subjetividade. In DEJOURS, C. **Trabalho vivo. Sexualidade e Trabalho.** Brasília. Paralelo 15. P. 175-197. V.1. 2012.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: FGV, 2001.

DEL PRIORE, Mary. **Ao Sul do Corpo: Condição feminina, maternidades e mentalidades no Brasil Colônia.** Rio de Janeiro: José Olímpio, 1993.

DEL PRIORE, Mary. História das mulheres: As vozes do silêncio. In: FREITAS, Marcos César (Org.). **Historiografia Brasileira em Perspectiva.** 3 ed. São Paulo, SP: Contexto, 2000.

DE ALMEIDA, Nukácia M. Araújo. **Revistas femininas e educação da mulher: o Jornal das Moças.** Anais 16, sem 03. 16º Congresso de Leitura do Brasil – 10 a 13 de julho de 2007 – Unicamp/Campinas-SP.

DE ÁVILA, Rosemari Pedrotti. AUGUSTIN, Sérgio. Assédio sexual nas relações de trabalho: agressão a direitos fundamentais. **Discurso Jurídico**, v. 3, n. 1, 2007.

FARIA, José Henrique; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. **A instituição da violência nas relações de trabalho**. 2002.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1 ed. Campinas: Russel Editores, 2004

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 30. ed. Petrópolis: Vozes, 2005. 262 p. ISBN 8532605087

FREITAS, A. **A implementação do e-learning nas escolas de gestão: um modelo integrado para o processo de alinhamento ambiental**. Rio de Janeiro, 2009.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. RAE, v. 41, n. 2, p. 9, 2001.

FREITAS, Maria Ester de. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?**/RAE-eletrônica [online] 2007, 6 (Janeiro-Junho). Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205114655011>. Acesso em: 02/04/2015. ISSN 1676-5648

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime de economia patriarcal**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1961.

GAULEJAC, Vicent de. Gestão como doença social: **ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Ideias das letras, 2007.

GOMES, Almiralva Ferraz. **O outro no trabalho: mulher e gestão**. REGE Revista de Gestão, v. 12, n. 3, p. 1-9, 2005.

HALL, R. H. **Organizações: estruturas, processos e resultados**. 8ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

HARVEY, David. Do Fordismo à Acumulação Flexível. In: **A condição pós moderna**. São Paulo: Loyola, 1993, p. 135-176.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, n. 17-18, p. 139-156, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helen Hhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 65.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 26a. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. ISBN 85-7164-448-9.

JOVHELOVITCH, Sandra; BAUER, Martin W. "Entrevista narrativa". In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som. Um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 90-113.

LAGE, Maria Campos; GODOY, Arilda Schmidt. O USO DO COMPUTADOR NA ANÁLISE DE DADOS QUALITATIVOS: QUESTÕES EMERGENTES. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 4, 2008, p. 75-98.

LEAL, Victor Nunes. **Coronelismo, enxada e voto**. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 1949.

LEITE, Nildes Raimunda Pitombo; DE ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. A estratégia de gestão de pessoas como ferramenta do desenvolvimento organizacional. **Revista Ibero Americana de Estratégia**, v. 9, n. 1, p. 32-55, 2010.

LISBOA, João Francisco. **Crônica do Brasil Colonial: Apontamentos para a história do Maranhão**. Petrópolis: Vozes, 1976, p. 294.

MACHADO, E. P.; LEVENSTEIN, C. Quando a violência chega ao local de trabalho: criminalidade violenta e vitimização no transporte coletivo. In: OLIVEIRA, N.; RIBEIRO, L. M. S.; ZANETTI, J. C. (Org.). **A outra face da moeda: violência na Bahia**. Salvador: Comissão de Justiça e Paz da Arquidiocese de Salvador, 2000. p. 44-66.

MANUSRTI – Código de Manu (200 A.C. e 200 D.C.). Disponível em http://www.infojur.ufsc.br/aires/arquivos/CODIGO_%20MANU.pdf. Acesso em: 29 set. 2015.

MICHAUD, Y. **A violência**. São Paulo: Ed. Ática, 1989

MINAYO, M. C. de S. **Análise da produção intelectual brasileira sobre violência e saúde**. Rio de Janeiro: Panorama Ensp. 1990

MINAYO, M. C de S. et al. **A violência social sob a perspectiva da saúde pública**. Cadernos de saúde pública, v. 10, n. 1, p. 7-18, 1994.

MINAYO, M. C. de S.; SOUZA, E. R. É possível prevenir a violência?: reflexões a partir do campo da saúde pública. **Ciência e Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 7-32, 1999.

MINAYO, M. C. de S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 2001, p.22.

MINAYO, M. C. de S. A violência dramatiza causas. In: MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R. (Org.). **Violência sob o olhar da saúde: a infrapolítica da contemporaneidade brasileira**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003. p. 23-47.

MINAYO, M. C. de S. Violência: um problema para a saúde dos brasileiros. In: BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Impacto da violência na saúde dos brasileiros**. Brasília, DF, 2005.

MOORE, Karen; JONES, Nicola; BROADBENT, Emma. School violence. In: **OECD countries**. Plan international, 2008.

MIRANDA, Janira. **Mulheres indígenas, igreja e escravidão na América Portuguesa**. Em tempo de histórias, n. 07. Brasília: UNB, 2003.

MOREIRA, Ruy. **O espaço e o contra espaço: as dimensões territoriais da sociedade civil e do estado, do privado e do público na ordem espacial burguesa**. In: Território, território(s). Programa de Pós-Graduação em Geografia – PPGE UFF/AGB – Niterói, 2002

MOTTA, Fernando C. Prestes. **Teoria das Organizações: evolução e crítica**. 2. ed. rev. e amp. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

OECD (2014), **New Insights from TALIS 2013: Teaching and Learning in Primary and Upper Secondary Education**, TALIS, OECD Publishing. Paris, 2014.

PAGÈS, M. et al.. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 2006..

PEIXOTO, Paulo: Gestão estratégica de recursos humanos para a qualidade e a

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). IBGE, 2014. Disponível em http://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201404_trimestre_caderno.pdf Acesso em: 02/04/2015.

PITANGUI, J. Gênero, violência e Direitos Humanos. In: Ministério da Saúde (BR). **Revista promoção da saúde**. ano 03 n. 06. Brasília (DF); 2002 p.67-70

PRADO, Débora. Dados do Ligue 180 revelam que a violência contra mulheres acontece com frequência e na frente dos filhos. 2014.

Revista Voz Comerciária. Cresce número de estupros em São Paulo. Agosto/2013. p, 18.

RIBEIRO, Darcy. **O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil**. São Paulo: Cia das Letras, 1995.

ROSA, A. R.; BRITO, M. J. Ensaio sobre violência simbólica nas organizações. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 51, art. 2, p. 629-646, 2009.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. O Trabalho da Mulher no Brasil. In: **Perspectivas**. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, n. 5, 1982.

SAFFIOTI, Heleieth I.B. Rearticulando Gênero e Classe Social. In: COSTA A.O. e BRUSCHINI, C. (orgs.) **Uma Questão de Gênero**. Rosa dos Tempos, FCC. São Paulo e Rio de Janeiro, 1992.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero**. Cadernos Pagu, n. 16, p. 115-136, 2001.

SANTOS JUNIOR. EA, Dias EC. **Violência no trabalho: uma revisão da literatura**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. 2004: 2(1); p. 48.

SELIGMANN-SILVA. Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, M. Beatriz N. O Trabalho feminino do Brasil Colonial (1765-1822). In: **Anais da VIII Reunião da SBPH**. São Paulo, 1989.

SILVA, Maria Beatriz Nizza. A Educação da Mulher e da Criança no Brasil Colônia. In: STEPHANOU, Maria; BASTOS, Maria Helena Camara (Orgs.). **Histórias e Memórias da Educação no Brasil**, Vol. I: Séculos XVI-XVIII. 4. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010, p. 131-145

SILVA, Maria Beatriz Nizza da. **Donas e Plebeias na Sociedade Colonial**. Lisboa: Editorial Estampa, 2002.

SILVA, Uelber Barbosa. **Racismo e Alienação: Uma aproximação à base ontológica de temática racial**. São Paulo: Instituto Lukács, 2012.

SOUZA, A. Pesquisa qualitativa em Administração - (Marcelo Milano Falcão Vieira e Deborah Moraes Zouain - 2005). **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 4, p. 221-221, 2006.

UNICEF et al. **Female Genital Mutilation/Cutting: A statistical overview and exploration of the dynamics of change**. New York: UNICEF, 2013.

VELHO, Gilberto. Revista Estudos Avançados, 14(39):56-60, maio/ago.2000)

VIANNA, F. J. Oliveira. **Instituições políticas brasileiras**. Belo Horizonte: Itatiaia, 1955.

VIEIRA, Jair Lot. **Código de Hamurabi; Código de Manu, excertos: livros oitavo e nono; Lei das XII tábuas**. São Paulo: Edipro, 2000.

Violência contra a mulher: feminicídios no Brasil. Leila Posenato Garcia, Lúcia Rolim Santana de Freitas, Gabriela Drummond Marques da Silva, Doroteia Aparecida Höfelmann. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, 2013.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Global consultation on violence and health. Violence: a public health priority**. Geneva: WHO, 1996.

WORLD HEALTH ORGANIZATION et al. **Preventing violence: a guide to implementing the recommendations of the World Report on Violence and Health**, 2004.

WORLD HEALTH ORGANIZATION et al. **The prevention and elimination of disrespect and abuse during facility-based childbirth**, 2014.

ZALUAR, Alba. **Um debate disperso: Violência e crime no Brasil da redemocratização**. São Paulo em Perspectiva, 13(3), 3-7, 1999, p. 8.

APÊNDICE A

ROTEIRO PARA A ENTREVISTA COM AS TRABALHADORAS

I - DADOS DA PESQUISA

Nome:	A violência física contra a mulher no ambiente de trabalho
Pesquisador:	Viviane Mello de Oliveira Spena
Orientador:	Rejane Prevot
Instituição:	Universidade do Grande Rio

II – RESPONDENTES

Nome:				
Endereço:				
Estado Civil:				
Idade:	() 18 a 40 anos () 41 a 59 anos () >=60 anos			
Formação escolar:	Ensino Fundamental		Incompleto	Completo
	Ensino Médio		Incompleto	Completo
	3º Grau		Incompleto	Completo
	Latu Sensu Especialização		Incompleto	Completo
	MBA		Incompleto	Completo
	Stricto Sensu Mestrado		Incompleto	Completo
	Mestrado Profissional		Incompleto	Completo
	Doutorado		Incompleto	Completo
	Outro(s)			
Profissão:				
Tempo de Atuação:				

PERGUNTAS

Objetivo 1

(Realizar coleta de dados a partir de entrevistas com mulheres trabalhadoras, com vínculo empregatício regular ou precário, a fim de verificar se há ocorrências de violência física no ambiente de trabalho).

1.1. Narre sua trajetória de vida pessoal e profissional identificando lugares, núcleo familiar, posições profissionais ocupadas, datas e empresas onde trabalhou.

1.2. Houve algum momento específico que você considere marcante/importante na sua vida pessoal? O que aconteceu? Quando? Por quê?

1.3. Houve algum momento específico que você considere marcante/importante na sua vida pessoal? O que aconteceu? Quando? Por quê?

Objetivo 2

(Identificar se a gestão de pessoas é um instrumento propulsor para os abusos de poder nas relações de trabalho ou uma aliada na garantia dos direitos e deveres dos atores desta relação).

2. 1. Descreva seu ambiente de trabalho, a partir das funções que desempenha.
- 2.2. Seu empregador determina cumprimento de regras e metas como meio de gratificação?
- 2.3. Fale sobre as regras aplicadas
- 2.4. O que ocorre se as regras ou metas não são cumpridas?
- 2.5. Existem punições?

Objetivo 3

(Analisar como o fenômeno é compreendido e/ou explicado pelas vítimas e quais as possíveis razões para que seja tolerado pelas vítimas).

- 3.1. Como você entende a violência? O que é um ato violento para você?
- 3.2. No seu entendimento, você já sofreu algum tipo de violência? Pode descrevê-la?
- 3.3. No seu entendimento, você já sofreu algum tipo de violência no trabalho? Pode descrevê-la?
- 3.4. Você buscou ajuda para impedir novas ações violentas contra você? E obteve ajuda? De que forma? Como você se sentiu ao ser submetida a esta ação de violência?
- 3.5. Na sua opinião, a prática dos atos de violência no trabalho era uma característica daquela empresa ?
- 3.6. Por que você tem essa opinião (com base em que fatos?)
- 3.7. Você conhece outras mulheres vítimas destas ações? O que elas fizeram? Como os seus superiores se comportaram após este fato? E o seus colegas de trabalho?

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante: _____

Sou VIVIANE MELLO DE OLIVEIRA SPENA, estudante matriculada no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade do Grande Rio – UNIGRANRIO (PPGA da UNIGRANRIO), no curso de mestrado, e estou realizando pesquisa sob supervisão da professora orientadora REJANE PREVOT, cujo objetivo é investigar o uso da violência física como instrumento de dominação e controle das mulheres no ambiente de trabalho, assim como identificar como se constitui o sistema de dominação baseado na violência física neste ambiente e a convivência desta prática com as formas de gestão contemporâneas.

Sua participação envolve a concessão de entrevista, que será gravada e filmada, se assim você permitir, e que tem a duração aproximada de 02 (duas) horas.

Sua participação é muito importante e antes da entrevista é necessário que esteja ciente de que sua participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-la, se assim desejar.

Esta entrevista tem caráter estritamente confidencial, e só será disponibilizada para os membros do PPGA da UNIGRANRIO.

Extratos / pedaços desta entrevista, na forma como foram falados, poderão fazer parte do relatório final, mas sob nenhuma circunstância, seu nome ou características suas que a possam identificar serão incluídas no relatório.

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas por mim, através do telefone 21 98819-3233 (viviane@mellospena.com.br).

- ☐ Permito que a entrevista seja gravada em gravador de áudio.
- ☐ Permito que a entrevista seja filmada.

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

_____, ____/____/____
Local, data

Participante

Viviane Mello de Oliveira Spena - Pesquisador

Rejane Prevot – Orientador