



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE CAMPO GRANDE

ELLEN AUREA KAROLINA HETWER

DISCURSIVIDADE SOBRE A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NO TRABALHO

Campo Grande/MS
2021

M	 <p>UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL</p> <p>Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul</p>
E. A. K. HETWER	ELLEN AUREA KAROLINA HETWER
DISCURSIVIDADE SOBRE A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NO TRABALHO	DISCURSIVIDADE SOBRE A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NO TRABALHO
2021	Campo Grande/MS 2021

ELLEN AUREA KAROLINA HETWER

DISCURSIVIDADE SOBRE A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NO TRABALHO

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Letras, da Universidade Estadual de Mato Grosso, Unidade Universitária de Campo Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Letras.

Área de concentração: *Linguagem: Língua e Literatura*

Orientador: Prof. Dr. Marlon Leal Rodrigues

H519d Hetwer, Ellen Aurea Karolina

Discursividade sobre a violência contra a mulher no trabalho/ Ellen Aurea Karolina Hetwer. – Campo Grande, MS: UEMS, 2021.

98 f.

Dissertação (Mestrado) – Letras – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, 2021.

Orientador: Prof. Dr. Marlon Leal Rodrigues.

1. Discurso 2. Mulher 3. Trabalho 4. Violência I.
Rodrigues, Marlon Leal II. Título

CDD 23. ed. - 401.41

ELLEN AUREA KAROLINA HETWER

DISCURSIVIDADE SOBRE A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NO TRABALHO

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Letras, da Universidade Estadual de Mato Grosso, Unidade Universitária de Campo Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Letras.

Área de concentração: Linguagem: Língua e Literatura

Linha de pesquisa: Análise do Discurso

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Marlon Leal Rodrigues (Presidente/Orientador)
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul/UEMS

Prof^a. Dr^a. Rosemere de Almeida Agüero (Titular)
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul/UEMS

Prof. Dr. Paulo Cesar Tafarello (Titular)
Universidade do Estado de Mato Grosso/UNEMAT

Prof. Dr. Antonio Carlos Santana de Souza (Suplente)
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul/UEMS

Prof. Dr. Ruberval Franco Maciel (Suplente)
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul/UEMS

Campo Grande/MS, 24 de agosto de 2021.

Dedico este trabalho à minha mãe, Ereni Ribeiro e à
minha irmã, Franciely Regina.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço à Deus, meu sustento diário e força de vida.

À minha amada família, minha base, sendo: meu pai, Aureo Hetwer, minha mãe, Ereni Ribeiro da Silveira Hetwer, minha irmã, Franciely Regina Hetwer, minha sobrinha, Ana Clara Hetwer, e também à integrante mirim da casa, Belinha (nossa cachorrinha de estimação). Agradeço minha família pela força, paciência e por todo o apoio, dedicação e carinho de sempre, gratidão defini.

Ao Prof. Dr. Marlon Leal Rodrigues, um ser humano de uma simplicidade e índole incomparável. Sou grata pela compreensão, pelo conhecimento teórico repassado e por ter aceitado me orientar nesta pesquisa.

Ao Prof. Dr. Paulo Cesar Tafarello, meu eterno orientador da Graduação, obrigada pelas sábias palavras, pelo incentivo e por acreditar no meu potencial.

À Profa. Dra. Rosimar Regina de Oliveira, obrigada pelas conversas incentivadoras, pela paciência, pelo conhecimento compartilhado e por ceder espaço em suas aulas para que eu pudesse realizar o estágio.

À minha amiga, Ketilla Viana da Silva Cardoso, minha “siamesa”. Obrigada pelo apoio, pelas sinceras palavras de conforto e sabedoria de sempre e por fazer parte de minha vida. Agradeço a Deus pela nossa amizade.

Aos colegas que tive o privilégio de conhecer e conviver durante a trajetória no Mestrado, em especial à Nelise Pereira da Silva Pacheco, grata pela paciência, pelo incentivo, pela experiência, tanto de vida, quanto acadêmica repassados e pelos momentos entre nós compartilhados. À Katia Valentina Escobar Gimenez, obrigada por sua amizade, companheirismo e apoio de sempre. E à Martina Nogueira Lima, pelo carinho, pelas conversas de incentivo e pelo apoio. A cada um, meu muito obrigada.

Aos professores do Programa de Pós Graduação da UEMS, Unidade Universitária de Campo Grande/MS, no qual tive a oportunidade de conhecer e tê-los como meus professores, agradeço a todos pelos conhecimentos partilhados.

Agradeço à Aparecida Moimaz, uma mulher guerreira. Obrigada por me acolher com tanto carinho e dedicação em sua casa, durante minha estada em Campo Grande/MS.

Às mulheres que se dispuseram a colaborar, respondendo o questionário que compõe o *corpus* de análise desta pesquisa, o meu muito obrigada.

À Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), Unidade de Campo Grande/MS, e ao Programa Institucional de Bolsas aos Alunos do Programa de Pós-Graduação da Universidade do Estado de Mato Grosso do Sul (PIBAP/ UEMS), que durante o segundo ano do mestrado contribuiu com um apoio financeiro de incentivo à pesquisa.

*“Só percebemos a importância da nossa voz
quando somos silenciados”.*

(Malala Yousafzai)

HETWER, E. A. K. **Discursividade sobre a Violência contra a Mulher no Trabalho**. 2021. 98 f. Dissertação (Mestrado em Letras) - Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Campo Grande/MS, 2021.

RESUMO

Por muitos anos, a mulher foi impedida de possuir voz e direitos na sociedade. Sua principal função era cuidar do lar, reprodução da prole, cuidar dos filhos e condicionada a servir o marido. Entretanto, ao longo dos anos, a mulher tem conquistado cada vez mais espaço na sociedade e desenvolvido sua autonomia. Por esse motivo, o sujeito feminino adentrou também no mercado de trabalho, conseguindo oportunidades, ocupando espaços e profissões que outrora seriam exclusivos do homem. Porém, embora as mulheres tenham conquistado uma maior presença no mercado de trabalho, ainda existe a desigualdade quando relacionado aos diferentes gêneros, principalmente o preconceito e a violência no local de trabalho. Entendemos que essas diferenças se dão a uma construção discursiva com efeitos de sentido de inferioridade, muitas vezes justificadas pela construção de uma imagem à mulher a partir do discurso machista. Por isso, a violência no local de trabalho frequentemente é silenciada. Em alguns casos, a vítima opta por não denunciar, pois, muitas são ameaçadas, ou acabam não denunciando por medo de ficarem desempregadas. Logo, o que justifica isso é que, a mulher, em muitos perfis familiares, são as que comandam e sustentam o lar. À vista disso, conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2013), uma das violências mais recorrentes no ambiente de trabalho é o assédio moral. Dessa forma, o objetivo desta pesquisa constituiu-se em analisar os discursos sobre a violência contra a mulher no trabalho, quais são os tipos de violência que acontecem nesse ambiente e como ela ocorre. Sob essa perspectiva, nosso *corpus* de pesquisa foi constituído a partir de um questionário, no qual oito (08) mulheres, de profissões e faixa etárias diferentes, se disponibilizaram a responde-lo, colaborando assim com esta pesquisa. Nesse sentido, interessa-nos compreender que efeitos de sentido produzem esses discursos. Desse modo, a presente pesquisa, encontra-se dividida em cinco (05) capítulos, sendo eles: Capítulo um (01): “Fundamentação teórica - Análise do Discurso de linha francesa”, no qual discorremos acerca da fundamentação teórica e alguns de seus conceitos-chave. No Capítulo dois (02): “Breve histórico sobre a mulher – uma busca por direitos”, realizamos uma breve introdução sobre a trajetória da mulher na idade média, seu ingresso no mercado de trabalho durante a Revolução Industrial e algumas conquistas, como por exemplo: o direito ao voto feminino no Brasil. Além disso, versamos sobre a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), que asseguram direitos trabalhistas. Sobre o Capítulo três (03): “As formas de violência no trabalho”, apresentamos algumas formas de violência que ocorrem no ambiente de trabalho. No Capítulo quatro (04): “Relatório de campo” descrevemos detalhadamente como ocorreu o processo de constituição do *corpus*. Já no Capítulo cinco (05): “Análises”, foram desenvolvidas as análises dos dados. Com relação à metodologia, sendo de natureza qualitativa, utilizamos a proposta por Rodrigues (2011), ou seja, escolhemos um objeto, procedemos ao recorte de um *corpus* e, a partir desse *corpus*, prosseguimos ao recorte de enunciados, considerando os objetivos propostos. Em seguida, classificamos os grupos de enunciados em discursos para que então fossem realizadas as análises. Assim, as análises e o desenvolvimento desta pesquisa, foram fundamentadas sob o viés teórico da Análise do Discurso, doravante (AD), de linha francesa, do teórico e filósofo francês, Michel Pêcheux (1995, 1997), além de teóricos como Orlandi (2001, 2007, 2012, 2015), Foucault (1986), Rodrigues (2011), Tafarello (2012), Mussalim (2012), Maingueneau (2013) entre outros.

Palavras-chave: Discurso. Mulher. Trabalho. Violência.

HETWER, E. A. K. **Discourse on Violence against Women in the workplace**. 2021. 98 pages. Thesis (Masters in Languages) – State University of Mato Grosso do Sul, Campo Grande/MS, 2021.

ABSTRACT

For many years, women have been prevented from having a voice and rights in society. Their main role was to take care of the home, children, reproduction and to serve their husbands. However, over the years, women have conquered more and more space in society and developed their autonomy. For this reason, the female subject has also entered the job market, obtaining opportunities, occupying spaces and professions that were once exclusive to men. Although women have gained a greater presence in the labor market, inequality still exists, when related to different genders, especially prejudice and violence in the workplace. We understand that these differences are due to a discursive construction with inferiority effects, often justified by the construction of an image to women, based on the sexist discourse. For this reason, violence in the workplace is often silenced. In some cases, the victim chooses not to report, as many are threatened, or end up not reporting for fear of becoming unemployed. Therefore, what justifies this is that, in many family profiles, women are the head of the family and support the home. In view of this, according to data from the Ministry of Labor and Employment (2013), one of the most recurrent violence in the workplace is psychological harassment. Thus, the objective of this research was to analyze the discourses on violence against women at work, what are the types of violence that happen in this environment and how it occurs. From this perspective, our research corpus was constituted from a questionnaire, in which eight (08) women, from different professions and age groups, made themselves available to answer the questionnaire, thus collaborating with this research. In this sense, we are interested in understanding under what what effects of meaning these discourses produce. For this reason, this research is divided into five (05) chapters, which are: Chapter one (01): “Theoretical framework - Discourse analysis of the French approach”, in which we discuss the theoretical framework and some of its key concepts. In Chapter two (02): “A brief history about women - a quest for rights”, we made a brief introduction about the trajectory of women in the Middle Ages, their entry into the job market during the Industrial Revolution, and some achievements, such the right to vote for women in Brazil. In addition, we deal with the Consolidation of Labor Laws (CLT), which ensure labor rights. On Chapter three (03): “The forms of violence at work”, we present about some forms of violence that occur in the work environment. In Chapter four (04): “Field report” we describe in detail how the *corpus* constitution process took place. In Chapter five (05): “Analyses”, data analyses were developed. Regarding the methodology, being of a qualitative nature, we use the one proposed by Rodrigues (2011), that is, we choose an object, proceed with the cutting of a *corpus* and, from that *corpus* we proceed to the cutting of statements, considering the proposed objectives. Then, we classified the groups of statements in discourses so that the analyses could be carried out. Thus, the analysis and development of this research, were based on the theoretical bias of Discourse Analysis, henceforth (DA), of French approach, of the French theorist and philosopher, Michel Pêcheux (1995, 1997), in addition to theorists such as: Orlandi (2001, 2007, 2012, 2015), Foucault (1986), Rodrigues (2011), Tafarello (2012), Mussalim (2012), Maingueneau (2013) among others.

Keywords: Discourse. Woman. Work. Violence.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
OBJETO	18
OBJETIVOS	18
Objetivo geral	18
Objetivos específicos	18
<i>CORPUS</i>	18
METODOLOGIA	20
1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA - ANÁLISE DO DISCURSO DE LINHA FRANCESA	22
1.1 ANÁLISE AUTOMÁTICA DO DISCURSO (TRÊS ÉPOCAS)	23
1.2 DISCURSO	24
1.3 SUJEITO	25
1.4 SENTIDO	27
1.5 IDEOLOGIA	28
1.6 FORMAÇÃO DISCURSIVA	29
1.7 O SILÊNCIO	29
1.8 CONDIÇÕES DE PRODUÇÃO	30
1.9 INTERDISCURSO	31
1.10 ESQUECIMENTOS	32
1.11 PARÁFRASE E POLISSEMIA	33
2 BREVE HISTÓRICO SOBRE A MULHER – UMA BUSCA POR DIREITOS ...	34
2.1 A MULHER NA IDADE MÉDIA	34
2.2 O INGRESSO FEMININO NO TRABALHO DURANTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	37
2.3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO (CLT)	40
2.4 O DIREITO AO VOTO FEMININO NO BRASIL	42
3 AS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO	46
3.1 ASSÉDIO MORAL	47
3.2 ASSÉDIO SEXUAL	53

4	RELATÓRIO DE CAMPO.....	56
4.1	RELATÓRIO Nº 01	57
4.2	RELATÓRIO Nº 02	58
4.3	RELATÓRIO Nº 03	58
4.4	RELATÓRIO Nº 04	59
4.5	RELATÓRIO Nº 05	59
4.6	RELATÓRIO Nº 06	60
4.7	RELATÓRIO Nº 07	60
4.8	RELATÓRIO Nº 08	61
5	ANÁLISES.....	62
5.1	DISCURSO DE PRECONCEITO CONTRA A MULHER NO TRABALHO (QUANDO COMPARADA AO HOMEM)	63
5.2	O MACHISMO COMO CAUSA DA VIOLÊNCIA.....	66
5.3	DISCURSO SOBRE OS TIPOS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO	68
5.4	DISCURSO ENTORNO DA VIOLÊNCIA EXTERNA E INTERNA.....	70
5.5	DISCURSO SOBRE A REAÇÃO DA MULHER DIANTE DA VIOLÊNCIA.....	71
5.6	DISCURSO QUE INSTAURA EFEITOS DE SENTIDO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	73
5.7	DISCURSO SOBRE O GRAU DE ESCOLARIDADE	75
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
	REFERÊNCIAS	80
	APÊNDICE A – Questionário	85
	APÊNDICE B – Enunciados.....	88

INTRODUÇÃO

Por muitos anos a mulher foi impedida de ter acesso à educação e ao voto quando comparada ao homem. Tratada como um objeto, a mulher era condicionada a servir ao homem, cuidar do lar e dos filhos.

Ainda solteira, a mulher não tinha o direito de responder por si mesma. Como ressalta Miranda, a mulher “quando solteira vivia sob a dominação do pai ou do irmão mais velho, ao casar-se, o pai transmitia todos os seus direitos ao marido, submetendo a mulher à autoridade deste” (MIRANDA, 2010, p. 5).

Durante a Revolução Industrial, a partir da segunda metade do Século XVIII e XIX (1760–1820/1840) esse quadro começa a se reverter. Com a expansão das indústrias, aumenta também a demanda da mão de obra e, a partir daí as mulheres começam a se manifestar na sociedade, dando os primeiros passos no mercado de trabalho.

Dessa forma, devido à ambição e busca por uma maior geração de lucros, muitos empresários contratavam mulheres e crianças por salários baixíssimos, tendo como objetivo reduzir os gastos nas indústrias, pois os homens recebiam mais do que mulheres e crianças pelo trabalho exercido.

Com isso, as mulheres começam a ingressar no mercado de trabalho, ocupando postos e cargos que anteriormente eram direcionados apenas ao homem. Assim, a mulher vem desenvolvendo sua autonomia social e conseguindo aumentar o seu espaço na sociedade, abandonando a posição de mera dona de casa e assumindo cargos importantes em empresas e estruturas hierárquicas menos submissas.

Por outro lado, embora a mulher tenha conquistado um grande espaço na sociedade, ainda existe desigualdade quando nos referimos aos diferentes gêneros.

Em razão disso, muito se ouve sobre os discursos de violência de gênero, bem como de violência doméstica¹. No entanto, a mulher convive também com outra violência: a violência no local de trabalho.

Apesar de atualmente existirem leis que amparem a mulher, a violência no trabalho tem se tornado cada vez mais recorrente na sociedade, uma vez que, vindas de uma sociedade onde apenas os homens possuíam voz e direitos, uma das causas para explicar a violência contra as

¹ Cerca de R\$64 milhões são perdidos em razão de absenteísmo (faltas ao trabalho) causada pela violência doméstica contra as mulheres nas capitais nordestinas. Fonte: PCSVDFMulher – Violência doméstica contra a mulher e o impacto no trabalho (Universidade Federal do Ceará/Instituto Maria da Penha, 2017). Disponível em <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/linha-do-tempo-dados-da-violencia-contra-as-mulheres/> >. Acesso em 10 de outubro de 2019.

mulheres, começaria por entendermos que, embora as mulheres tenham aumentado seu espaço na sociedade, ainda vivemos em uma sociedade machista.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2013), um dos principais tipos de violência mais recorrentes no ambiente de trabalho é o assédio moral.

A Cartilha de Assédio Moral e Sexual, elaborada pelo Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal, aborda sobre o assédio moral e sexual no trabalho. O assédio pode ser cometido por ambos os sexos, tanto masculino, quanto feminino. Entretanto, as mulheres são as principais afetadas com essa forma de violência no ambiente de trabalho. O assédio moral atinge empregadas/os, servidores/as, na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem os trabalhadores em situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los/las das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.²

Só no ano de 2018, o Ministério Público do Trabalho recebeu mais de 300 denúncias de assédio sexual contra a mulher no trabalho. Por consequência, o número de casos de violência por discriminação de gênero só não é maior pelo fato de as vítimas sentirem medo e vergonha de denunciar, pois muitas chegam a sofrer ameaças. Além disso, muitas delas temem perder o emprego, uma vez que grande parte são responsáveis pelo sustento do lar. Por isso, acabam optando por não denunciar.

Por esse motivo, como um reforço para a justificativa deste trabalho, uma das principais reivindicações dos movimentos feminista e sindical trata sobre a existência de relações trabalhistas desiguais entre homens e mulheres. Portanto, buscaremos mostrar que os tipos de violência contra a mulher no local de trabalho, como, por exemplo o assédio moral e sexual, contribuem para o reforço dessa desigualdade, reforçando estereótipos constituídos pelo discurso machista. Logo, interessa-nos compreender como são produzidos os discursos sobre a violência contra a mulher no trabalho³ e que efeitos de sentido esses discursos instauram, levando em consideração a forma de violência exercida. Além disso, é através das análises desses discursos que se pauta a relevância desta pesquisa.

² Cartilha de Assédio Moral e Sexual, elaborada pelo O Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal, biênio 2017-2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em 15 de outubro de 2020.

³ A forma de trabalho do qual nos referimos, desde o título, e durante todo o percurso desta pesquisa, refere-se ao trabalho remunerado.

Quanto ao *corpus* desta pesquisa, foi constituído através de um questionário, composto por dezoito (18) perguntas referentes aos objetivos propostos na pesquisa, direcionado à oito (08) mulheres que se disponibilizaram a responder o questionário discursivamente de forma totalmente voluntária e pessoal. Assim, o processo de preenchimento do questionário foi efetuado entre os meses de fevereiro a outubro do ano de 2020, com mulheres de faixa etária entre 24 a 62 anos, que residem nos estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, São Paulo e Rio Grande do Sul.

Com base nisso, através do questionário respondido, do *corpus* com os discursos resultantes dos sujeitos que contribuíram com a pesquisa, conduziu-se o recorte dos enunciados. Logo, o questionário respondido e o recorte dos enunciados são o *corpus* desta pesquisa e servirá de base para procedermos com as análises, pois, como afirma Orlandi, “um dos primeiros pontos a considerar, se pensarmos a análise, é a constituição do *corpus*.” (ORLANDI, 2015, p. 60).

Com relação à distribuição dos capítulos, dividimos a presente pesquisa em cinco (05) partes, sendo elas: Capítulo um (01): “Fundamentação teórica - Análise do Discurso de linha francesa”. Capítulo dois (02): “Breve histórico sobre a mulher – uma busca por direitos”. Capítulo três (03): “As formas de violência no trabalho”. Capítulo quatro (04): “Relatório de campo”. Capítulo cinco (05): “Análises”.

No primeiro capítulo, intitulado como “Fundamentação teórica - Análise do Discurso de linha francesa” desenvolvemos a fundamentação teórica e alguns conceitos-chave que norteiam a nossa pesquisa, baseando-se nos postulados de Michel Pêcheux, haja vista que, a teoria da análise do discurso francesa tem por finalidade mostrar ao sujeito-leitor, o aporte teórico que subsidia as análises.

No segundo capítulo, nomeado “Breve histórico sobre a mulher – uma busca por direitos” realizamos uma breve introdução sobre a história da mulher na idade média, seu ingresso no mercado de trabalho durante a Revolução Industrial e algumas conquistas, sendo uma delas, o direito ao voto no Brasil e sobre a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), que versam sobre os direitos trabalhistas.

No capítulo três (03), abordamos sobre “As formas de violência no trabalho”, tendo em vista que existem diferentes formas de violência contra a mulher, tanto no trabalho, quanto na sociedade em geral.

No quarto capítulo, denominado “Relatório de campo” descrevemos detalhadamente como ocorreram as entrevistas. Cada relatório está relacionado ao processo de aplicação do questionário respondido pelas mulheres que aceitaram colaborar com a pesquisa.

Já no quinto e último capítulo, denominado como “Análises”, desenvolvemos a análise dos dados. É neste capítulo que colocamos em prática a teoria da Análise do Discurso francesa, analisando os discursos a partir do recorte de enunciados.

Portanto, sendo esta pesquisa de natureza qualitativa, sustentamos nossa análise com base na Análise do Discurso (doravante AD) de linha francesa, na perspectiva do filósofo francês, Michel Pêcheux (1995, 1997), e também em teóricos como Orlandi (2001, 2007, 2012, 2015), Foucault (1986), Rodrigues (2011), Tafarello (2012), Mussalim (2012), entre outros.

OBJETO

O objeto desta pesquisa se constitui através dos discursos das mulheres que responderam ao questionário.

OBJETIVOS

Objetivo geral

O objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar os discursos sobre a violência contra a mulher no trabalho, e como essa violência ocorre.

Objetivos específicos

Os objetivos específicos são:

- Analisar os discursos sobre os tipos de violência que ocorrem contra a mulher no trabalho.
- Analisar os discursos que fundamentam a violência contra a mulher no trabalho.
- Analisar os discursos que apontem se a violência acontece interna ou externamente, ou seja, cometida por sujeitos provenientes do local de trabalho ou por sujeitos fora dele.
- Analisar os discursos sobre o posicionamento da mulher com relação a violência.

CORPUS

O *corpus* desta pesquisa é constituído através de um “questionário”, pois, o questionário é uma ferramenta de importante relevância para os objetivos do analista. Ademais é o questionário que conduz as informações que servirão como suporte para a pesquisa científica, e é também através do questionário que podemos observar a manifestação de sentidos dos discursos.

Nesse contexto, Rodrigues afirma:

O questionário cria e favorece certa discursividade fluida, mesmo com alguns aspectos negativos, mas é a própria imposição do questionário enquanto objeto de

pesquisa. Esse espaço de discursividade de uma forma ou de outra possui o seu próprio que se impõe de certa maneira ao analista. Nisto há uma representação positiva do questionário, quer pela autoridade reconhecida da pesquisa, quer pela representação da instituição e do pesquisador, ou ainda pelo fato do questionário abrir um espaço em que o sujeito pudesse expressar algo “caro” de si, se sua representação identitária que normalmente não se tem oportunidade de expressar. (RODRIGUES, 2011, p. 33).

Nesse sentido, através do questionário, é possível compreender as condições de produção de sentidos dos discursos concretos, pois, ao enunciar, o sujeito, o faz, naquele momento, aquilo que acha certo dizer. Assim, o questionário é uma das ferramentas que o analista utiliza, para alcançar os objetivos propostos em sua pesquisa.

Destarte, dos discursos resultantes do questionário, isto é, dos discursos que surgiram através desse mecanismo é que foram procedidas as análises desta pesquisa.

Segundo Orlandi, é importante definirmos a constituição do *corpus*, quando pensamos na análise. Logo, de acordo com Orlandi, “a delimitação do *corpus* não segue critérios empíricos (positivistas) mas teóricos”. (ORLANDI, 2015, p. 60). Por isso, quando pensamos em uma análise, a primeira coisa a se fazer é pensar no *corpus*, que é de onde advém o objeto de análise, pois, a construção entre o *corpus* e a análise estão ligadas diretamente.

Consequentemente, de acordo com Orlandi,

A análise é um processo que começa pelo próprio estabelecimento do *corpus* e que se organiza face à natureza do material e à pergunta (ponto de vista) que o organiza. Daí a necessidade de que a teoria intervenha a todo momento para “reger” a relação do analista com o seu objeto, com os sentidos, com ele mesmo, com a interpretação. (ORLANDI, 2015, p. 62).

Dessa forma, nosso *corpus* foi desenvolvido através de um questionário com dezoito (18) perguntas, para serem respondidos de modo pessoal. Sendo assim, oito (08) mulheres, aceitaram participar voluntariamente da entrevista, respondendo o questionário de forma discursiva, contribuindo assim com a pesquisa.

Inicialmente, para que fosse constituído o *corpus* dessa pesquisa, as entrevistas seriam realizadas presencialmente. Porém, devido a atual situação em que o Brasil e o mundo se encontram, uma pandemia, decorrente da Covid – 19 e de termos que aderir à protocolos de prevenção contra a doença, sendo o distanciamento social uma delas, foi decidido, por meio de um pedido ao orientador e sua aprovação, que o método de aplicação do questionário fosse realizado através do envio do questionário, por e-mail, às voluntárias. Todavia, só foi possível realizar apenas uma entrevista presencialmente, realizada no dia 03 de fevereiro do ano de 2020, quando ainda não existia casos confirmados da doença Covid – 19 no Brasil.

Quanto as demais voluntárias, fora enviado o questionário individualmente, via e-mail, onde elas dispunham um prazo de trinta (30) dias para responder e reenviar o questionário respondido à pesquisadora. Nesse sentido, o processo de preenchimento do questionário foi efetuado entre os meses de fevereiro a outubro do ano de 2020, com mulheres de faixa etária entre 24 à 62 anos, que residem nos estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, São Paulo e Rio Grande do Sul.

Através do questionário respondido, do *corpus* com os discursos resultantes dos sujeitos que contribuíram com a pesquisa é que foi possível realizarmos o recorte dos enunciados. Em função disso, para prosseguirmos com o recorte dos enunciados, foram utilizadas as letras “E”, “Q” e “P”. A letra “E”, corresponde a entrevista, a letra “Q”, corresponde ao número da questão, e a letra “P”, corresponde à página do material de análise que se encontra o questionário com as perguntas e as respostas. No total, foram recortados 184 enunciados.

Contudo, a partir do recorte dos enunciados e o agrupamento desses enunciados em discursos, foi possível proceder com as análises.

METODOLOGIA

Para a linguista e professora Eni de Lourdes Puccinelli Orlandi, toda a Análise do Discurso dispõe uma tipologia. Todavia, são os analistas que escolhem, se preferem expor sua tipologia de pesquisa, que utilizam em suas análises, ou não. Por esse motivo, os resultados ocasionam tanto do desconhecimento da função da tipologia para a análise do discurso, quanto no desconhecimento dos diferentes critérios que são utilizados para determinar diferentes tipologias. A análise do discurso não possui um método específico, ou seja, um único método de pesquisa. Isso dependerá tanto do tipo de analista, quanto do objeto, para então proceder a um método de análise.

A escolha de uma tipologia é determinada a partir da opinião que o analista tem de discurso, de sua posição mediante ao problema da ideologia, ao modelo de análise que utiliza, e ao domínio de conhecimento que o analista tem sobre o assunto. Sendo assim, o que determina uma tipologia em qualquer discurso, de acordo com Orlandi é “o objetivo da análise e sua relação com a natureza do texto que é o objeto da análise”. (ORLANDI, 2001, p. 220).

Como enfatiza Orlandi, a análise do discurso tem um discernimento sobre o funcionamento da análise. Logo, “a análise se faz por etapas que correspondem à tomada em consideração de propriedades do discurso referidas a seu funcionamento [...] o percurso que

nos faz passar do texto ao discurso, no contato com o corpus, o material empírico”. (ORLANDI, 2015, p. 75).

Como declara Rodrigues, “a Análise do Discurso não possui uma metodologia específica, um modelo, que permita ou possa apenas enquadrar os dados, nem uma forma de trabalhá-los”. (RODRIGUES, 2006, p. 21).

Por isso, a metodologia aplicada neste trabalho é a apresentada por Rodrigues (2011), iniciando com a definição do objeto e objetivos, seguido da coleta do *corpus* e, a partir desse *corpus*, proceder ao recorte de enunciados relevantes para a pesquisa. Depois, agrupar os enunciados, classificá-los em discursos e, finalmente, analisar os discursos.

Assim sendo, a presente pesquisa é de natureza qualitativa. Escolhemos um objeto, definimos o *corpus* (questionário), procedemos ao recorte de um *corpus*, e a partir desse *corpus* prosseguimos com o recorte dos enunciados. Em seguida, classificamos os grupos de enunciados em 7 (sete) discursos, para então, serem realizadas as análises. Dessa forma, os discursos são: 1) Discurso de desvalorização e preconceito contra a mulher no trabalho (quando comparada ao homem); 2) O machismo como causa da violência; 3) Discurso sobre os tipos de violência no trabalho; 4) Discurso: violência externa e interna; 5) Discurso sobre a reação da mulher diante da violência; 6) Discurso: assédio moral e sexual; 7) Discurso sobre o grau de escolaridade.

CAPÍTULO 1

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA - ANÁLISE DO DISCURSO DE LINHA FRANCESA

Neste capítulo, abrimos espaço para abordarmos brevemente sobre a teoria que norteia a presente pesquisa, além de discorrer sobre alguns de seus conceitos chave.

Por essa razão, começemos pela definição de Análise de Discurso, a partir do ponto de vista de Orlandi:

A Análise de Discurso, como seu próprio nome indica, não trata da língua, não trata da gramática, embora todas essas coisas lhe interessem. Ela trata do discurso [...] O discurso é assim palavra em movimento, prática de linguagem: com o estudo do discurso observa-se o homem falando. (ORLANDI, 2015, p. 13).

Nesse sentido, esta pesquisa encontra-se alicerçada na Análise do Discurso de linha francesa, doravante (AD), surgida na França na década de 60, concebida pelo filósofo francês Michel Pêcheux, também fundador da Escola Francesa de Análise de Discurso. Pêcheux era um filósofo que se interessava por questões acerca do Marxismo, da Psicanálise e da Epistemologia. Dessa maneira, o surgimento da AD tem como principal objetivo representar novos dispositivos teóricos para as análises de textos.

No final dos anos 70, a professora e linguista Eni de Lourdes Puccinelli Orlandi, foi a responsável por introduzir e divulgar a AD no Brasil.

Segundo Orlandi (2015, p. 19), a AD surge nos anos 60 como resultado da articulação de três áreas do saber: a Linguística, o Marxismo e a Psicanálise e que representam uma ruptura teórica com o século XIX. A Linguística de Ferdinand Saussure, define que a língua não é transparente: Materialidade da língua. O Marxismo de Karl Marx, aborda que a história não é transparente ao homem: Materialidade da história. E a Psicanálise de Jacques Lacan, apresenta que o homem não é transparente nem para si mesmo: Opacidade do sujeito.

Sendo a Análise do Discurso considerada como um acontecimento importante no final dos anos 60, foi através dela que muitos linguistas tiveram a oportunidade de investigar a relação entre a língua e a história, fazendo com que esses conceitos tivessem novas interpretações sob a visão de uma nova teoria.

Destarte, em consonância com Orlandi é importante destacar que “a Análise de Discurso não trabalha com a língua enquanto sistema abstrato, mas com a língua no mundo, com homens

falando, considerando a produção de sentidos enquanto parte de suas vidas” [...]. (ORLANDI, 2015, p. 13-14). Ou seja, a AD analisa a língua em curso, buscando entender os sentidos que o sujeito produz na sociedade. Seu principal objetivo é explicar como um texto produz sentido. Por isso, a AD busca entender como, e não o que o sujeito quis dizer, produzindo assim, sentidos.

Desse modo, para um melhor entendimento sobre a AD e seu funcionamento, explanamos resumidamente, nos tópicos a seguir, a respeito das três épocas da AD, que são a AD-1, AD-2 e AD-3 e sobre alguns dos conceitos que compõe essa teoria, sendo eles: Discurso, Sujeito, Sentido, Ideologia, Formação Discursiva, Silêncios, Condições de Produção, Interdiscurso, Esquecimentos, Paráfrase e Polissemia.

1.1 ANÁLISE AUTOMÁTICA DO DISCURSO (TRÊS ÉPOCAS).

A obra intitulada: “Por uma Análise Automática do Discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux”, ([1969]1997), tendo como organizadores Françoise Gadet e Tony Hak, traz uma abordagem acerca da Análise Automática do Discurso (AAD), incluindo as três épocas da Análise Automática do Discurso, sendo elas a AD-1, AD-2 e AD-3.

A AD-1 estuda a palavra como lugar de inscrição material. Nessa época temos a maquinaria discursiva. Logo, Pêcheux explica a AD-1 como “a primeira época da análise de discurso: AD-1 como exploração metodológica da noção de maquinaria discursivo estrutural”. (PÊCHEUX, 1997, p. 311). Assim, a AD-1 é representada por uma maquinaria discursiva autodeterminada e fechada. Ela trabalha com análises que possuam discursos estabilizados. Por esse motivo, o *corpus* da AD-1 é considerado como um *corpus* político.

Sobre a AD-2, se insere aqui o conceito de Formação Discursiva (FD). Como ressalta Pêcheux, a AD-2 é “[...] da justaposição dos processos discursivos à tematização de seu entrelaçamento desigual”. (PÊCHEUX, 1997, p. 314). Nessa fase o sujeito do discurso é assujeitado à FD com a qual se identifica. E é a partir daí que começa o processo de transição, sendo a AD-2 ligada ao sentido verbal.

Já na última fase a AD-3, temos o primado do outro sobre o mesmo. A partir dessa fase começa a se desfazer a maquinaria discursiva, passando para uma máquina discursiva paradoxal.

Conforme Pêcheux, a AD-3 “permite abordar o estudo da construção dos objetos discursivos e dos acontecimentos, e também dos “pontos de vista” e “lugares enunciativos no

“fio intradiscursivo”. (PÊCHEUX, 1997, p. 316). Dessa forma, o sujeito que se inscreve na AD-3 é um sujeito heterogêneo e descentrado.

1.2 DISCURSO

O discurso é considerado como um dos principais conceitos da AD, além de ser também o seu objeto de estudo. Desse modo, Pêcheux define discurso como: “[...] efeitos de sentido os pontos A e B [...]”. (PÊCHEUX[1969], 2010, p. 81-2). É a partir do discurso que temos a ligação entre língua e ideologia. Assim, reafirmando o exposto por Orlandi, “o discurso é o lugar de observação do contato entre a língua e a ideologia, sendo a materialidade específica da ideologia o discurso e a materialidade específica do discurso, a língua”. (ORLANDI, 2012, p. 86).

Na AD, Orlandi (2015) justifica que é de grande relevância destacar o modo de funcionamento da linguagem. Apesar desse funcionamento não ser totalmente linguístico, traz consigo as condições de produção e formações discursivas sobre o objeto do discurso em estudo. E é esse objeto que a AD busca, através de seus estudos e análises, descrever e explicar.

No entanto, ao pensar em discurso, Pêcheux se inspira nas ideias do filósofo francês Paul Michel Foucault. Outrossim, a noção de discurso é empregada por Foucault como “Um conjunto de regras anônimas, históricas, sempre determinadas no tempo e no espaço, que definiram em uma dada época, e para uma área social, econômica, geográfica ou linguística dada, as condições de exercício da função enunciativa” (FOUCAULT, 1986, p. 43). Em suma, Foucault compreende o discurso “como um conjunto de enunciados na medida em que eles provêm da mesma formação discursiva”. (FOUCAULT, 1986, p. 43).

Sob a ótica de Orlandi, “o discurso é assim palavra em movimento prática de linguagem: com o estudo do discurso observa-se o homem falando”. (ORLANDI, 2015, p. 13). Em razão disso, é através do discurso que podemos entender como a linguagem e a ideologia estão relacionadas.

Dessa forma, quando afirmamos que o discurso é um dos conceitos principais da AD, requer também considerar outros aspectos, tal qual como justifica Tafarello (2012, p. 21), “colocar o discurso como objeto central significa também considerar alguns aspectos de sua constituição – a não- transparência da linguagem, a não transparência dos sentidos, a constituição histórica do sujeito e a sua não-evidência – ou evidenciá-lo [...]”. Assim, para definir o discurso a partir da AD pecheutiana, é imprescindível que observemos o discurso em sua incompletude.

Com relação aos tipos de discurso, Orlandi (2015) apresenta diferentes as tipologias de discursos que são definidos da seguinte maneira:

Temos então o discurso político, o jurídico, o religioso, o jornalístico, o pedagógico, o médico, o científico. Com suas variáveis: o terapêutico, o místico, o didático, etc. Também as diferenças entre disciplinas podem estar na base de tipologias: o discurso histórico, sociológico, antropológico, o biológico, o da física etc. Há ainda diferenças relativas a estilos (barroco, renascentista etc), a gêneros (narrativa, descrição, dissertação), a subdivisões no interior dos já categorizados (em relação ao político: neo-liberal, marxista etc) e assim por diante. (ORLANDI, 2015, p. 84).

Nessa perspectiva, a AD, ao explicar sobre as tipologias de discurso, reitera também a possibilidade de interpretação, levando em conta a situação em que o discurso se encontra inserido. Nesse sentido, ainda em conformidade com Orlandi (2015), a AD, ao mesmo tempo que procura diferenciar um discurso do outro, busca também associar os discursos em sua totalidade.

Em um outro ponto de vista, Malidier (2011) aponta o discurso, conforme Pêcheux o compreende, por um lado, por intermédio de um corte fundador elaborado por Saussure, e por outro lado, através da fórmula althusseriana. Nesse seguimento, em concordância com Malidier,

– O conceito de *discurso* é forjado a partir de uma reflexão crítica sobre o corte fundador operado por Saussure e não sobre sua superação. Baseando-se na língua (compreendida como sistema no sentido saussuriano), o discurso reformula a fala, esse “resíduo filosófico”, cujas implicações subjetivistas trata-se de liquidar. Ele supõe, segundo a fórmula althusseriana, uma “mudança de terreno”, ou seja, a intervenção de conceitos exteriores à linguística. O novo objeto é assim definido – e essa posição jamais se alterará – por uma dupla fundamentação na língua e na História. Ele é pensado sob o modo de uma ruptura epistemológica com a ideologia subjetivista que reina nas ciências sociais e regula a leitura dos textos. (MALDIDIER, 2011, p. 3).

Sendo assim, o discurso é construído historicamente e interpretado, levando em consideração o lugar no qual se inscreve. Por esse motivo, quando falamos, produzimos discursos e esses discursos se materializam em textos. Mas, esse processo só acontece por meio da tríade: discurso, sujeito e ideologia. Logo, um não acontece sem o outro.

1.3 SUJEITO

Na concepção da Análise do discurso, a definição de sujeito é o resultado da ligação entre história e ideologia. Dado isso, Orlandi reitera que, “a ideologia interpela o indivíduo em

sujeito e este submete-se à língua significando-se pelo simbólico na história”. (ORLANDI, 2012, p. 100).

Além disso, como explica Orlandi (2015), o sujeito não controla os sentidos como um todo, pois eles podem ser outros na relação com o outro, e nas variações do tempo e do espaço em que ocorrem as enunciações, isto é, a partir da posição que o sujeito ocupa é que será definido o que se pode dizer. Dessa forma, a posição sujeito é projetada, baseada em um jogo de imagens.

Dito isso, de acordo com Orlandi:

Ele é sujeito à língua e à história, pois para se constituir, para (se) produzir sentidos ele é afetado por elas. Ele é assim determinado, pois se não sofrer aos efeitos do simbólico, ou seja, se ele não se submeter à língua e à história, ele não se constitui, ele não fala, não produz sentidos. (ORLANDI, 2015, p. 46).

Nesse sentido, o sujeito carrega um conjunto de representações individuais a respeito de si mesmo, do interlocutor e do assunto abordado. Sobretudo, não há apenas um sujeito, mas sim, posições-sujeito variantes conforme as formações discursivas e ideológicas em que o sujeito se conecta.

Sob outra perspectiva, ao pensarmos sobre as variedades de sujeito, consideramos também as que estão relacionados às fases da AD, já mencionados anteriormente, considerando as definições de discurso e, de agora em diante, as de sujeito.

Nesse contexto, na primeira fase, a AD-1 por se tratar de uma máquina discursiva, o sujeito não poderia ser referenciado como um sujeito falante, ou melhor, como dono do próprio discurso. O sujeito na 1ª fase da AD é concebido como uma posição que ocupa no espaço social. Por essa razão, ressaltando a concepção da AD-1, Mussalin afirma que “o sujeito, para a AD-1, é concebido como sendo assujeitado à maquinaria, já que está submetido às regras específicas que delimitam o discurso que enuncia.” (MUSSALIN, 2012, p. 156). Neste caso, reafirmando com as palavras de Mussalim, “o sujeito do discurso ocupa um lugar de onde enuncia, e é este lugar, entendido como a representação de traços de determinado lugar social (o lugar do professor, do político, do publicitário, por exemplo). Este é o sujeito da AD1 que determina o que ele pode ou não dizer a partir dali”. (MUSSALIM, 2012, p. 156).

Por outro lado, o conceito de sujeito na segunda fase, ou seja, na AD-2, passa por uma modificação. Nesta fase, o sujeito é assujeitado à FD com a qual se identifica. Ele é interpelado pela ideologia e pelo inconsciente

Quanto a terceira fase, a AD-3, a concepção de sujeito é alterada, configurando assim “uma nova vertente, bastante atual da Análise do Discurso”. (MUSSALIM, 2012, p. 156). Destarte, na AD-3 se institui o primado do interdiscurso. Temos aqui um sujeito heterogêneo e descentrado, tornando-se esse sujeito, diferente do sujeito da AD-1 e AD-2.

1.4 SENTIDO

O sentido é outro conceito considerado como primordial para a AD, pois é através do sentido que podemos observar o fenômeno discursivo da linguagem, isto é, de entender como um discurso produz sentido.

Conforme Orlandi, “os sentidos são como se constituem, como se formulam e como circulam (em que meios e de que maneira: escritos em uma faixa, sussurrados como boato, documento, carta, música etc.).” (ORLANDI, 2012, p. 12). Logo, é possível observarmos em nosso cotidiano, diferentes sentidos produzidos a partir da posição ideológica em que o sujeito se encontra inserido.

Ainda de acordo com Orlandi (2012), todo sentido dispõe de uma interpretação. Por exemplo, a linguagem só é linguagem porque faz sentido e também porque faz parte da história. Os sentidos das palavras podem mudar conforme a posição em que estão inseridas e também daqueles que a produzem.

Na concepção de Pêcheux (1995, p. 160),

O sentido de uma palavra, de uma expressão, de uma preposição, etc., não existe “em si mesmo” (isto é, em sua relação transparente com a literalidade do significante), mas, ao contrário, é determinado pelas posições ideológicas que estão em jogo, no processo sócio-histórico no qual as palavras, expressões e preposições são produzidas.

Partindo desse princípio, as palavras não são definidas unicamente por um mesmo sentido. O sentido de uma palavra vai além do que se defini de imediato, ou seja, em uma mesma palavra/ expressão é possível obter diferentes “efeitos de sentidos” (PÊCHEUX, 1997), a partir da posição ideológica e das condições de produção em que uma determinada palavra é produzida.

Entretanto, para Mussalim, “o sentido vai se constituindo à medida que se constitui o próprio discurso”. (...) “o sentido, portanto, não é único, já que se dá num espaço de heterogeneidade, mas é necessariamente demarcado”. (MUSSALIM, 2012, p. 155).

Assim, os sentidos não se esgotam, eles estarão sempre disponíveis para a possibilidade de diferentes interpretações entre os que o recebem, pois, os sentidos não são exatos e sim diferentes. Dessa maneira, nós produzimos sentidos de acordo com os saberes da FD com a qual nos identificamos.

1.5 IDEOLOGIA

Para tratar sobre a questão da ideologia, Pêcheux utilizou da interpretação de ideologia, a partir da definição de ideologia proposta pelo filósofo Louis Althusser. Neste contexto, Althusser (1980), escreveu a obra: *Aparelhos Ideológicos do Estado – AIE*, na qual tratou sobre a questão da Ideologia. Dessa forma, Althusser (1980), se destaca ao desenvolver uma nova abordagem sobre a ideologia padrão.

Desse modo, conforme Althusser,

Uma teoria da ideologia geral, na qual a função da ideologia é assegurar a coesão na sociedade, da teoria das ideologias específicas, na qual a função geral já mencionada é sobredeterminada pela nova função de assegurar a dominação de uma classe (ALTHUSSER, 1980, p. 186).

Do ponto de vista da AD, a ideologia está inserida no discurso. Nesse sentido, a materialidade da ideologia é o próprio discurso, pois, como reforça Orlandi, “a ideologia se liga inextricavelmente à interpretação enquanto fato fundamental que atesta a relação da história com a língua, na medida em que esta significa”. (ORLANDI, 2015, p. 94).

Pêcheux afirma que, “é a ideologia que fornece as evidências pelas quais “todo mundo sabe” o que é um soldado, um operário, um patrão, uma fábrica, uma greve, etc., evidências que fazem com que uma palavra ou um enunciado “queiram dizer o que realmente dizem”. (PÊCHEUX, 1995, p. 160).

Em função disso, a AD trabalha a relação entre língua, discurso e ideologia. Dessa maneira, como refere Orlandi (2015), essa relação se dá pelo fato de que, “não há discurso sem sujeito e não há sujeito sem ideologia: o indivíduo é interpelado em sujeito pela ideologia e é assim que a língua faz sentido”. (ORLANDI, 2015, p. 15).

Sendo assim, a ideologia está presente em todos os âmbitos da sociedade. Por exemplo, quando debatemos sobre algo, a nossa fala, nossa religião, costumes e entre outros é baseada em uma ideologia. Logo, a ideologia se materializa nos discursos.

1.6 FORMAÇÃO DISCURSIVA

A Formação Discursiva (FD), como assevera Orlandi (2015, p. 26), de modo geral é o que determina o que é possível ou não dizer, de acordo com a situação e posição ideológica no qual o sujeito se encontra inserido.

Desse modo, comecemos por elucidar o conceito de FD, a partir do filósofo francês Michel Foucault. Assim sendo, em conformidade com Foucault,

os enunciados, diferentes em sua forma, dispersos no tempo, formam um conjunto quando se referem a um único e mesmo objeto. [...] De modo paradoxal, definir um conjunto de enunciados no que ele tem de individual consistiria em descrever a dispersão desses objetos, apreender todos os interstícios que os separam, medir as distâncias que reinam entre eles - em outras palavras, formular sua lei de repartição. (FOUCAULT, 1986, p. 36-37).

Nesse sentido, para Foucault (1986), o que comprova a unidade de um discurso, não é a sua linearidade formal, sintática ou semântica, mas algo que seja análogo à uma diversidade de instâncias enunciativas simultâneas.

Sob outro ponto de vista, levando a FD para o campo da AD pecheutiana, onde a FD ressignificada com base no conceito marxista de formação ideológica, a definição de FD é determinada por Pêcheux da seguinte forma:

Chamaremos, então, formação discursiva aquilo que, numa formação ideológica dada, isto é, a partir de uma posição dada numa conjuntura dada, determinada pelo estado da luta de classes, determina o que pode e deve ser dito (articulado sob a forma de uma arenga, de um sermão, de um panfleto, de uma exposição, de um programa, etc.).” (PÊCHEUX, 1995, p. 160).

Portanto, a Formação Discursiva (FD) determina, através de uma formação ideológica, o que pode e deve ser dito, pois a FD é atravessada ideologicamente pelo/no discurso, e é por intermédio da FD que é possível ser definido o que um grupo social pensa e/ou justifica sobre determinadas temáticas da sociedade.

1.7 O SILÊNCIO

Em consonância com Orlandi (2012, p. 44), existem diferentes formas de silêncio. Além disso, o silêncio também é considerado como uma forma de discurso. Por esse motivo, o silêncio é fundamental para que haja produção de sentidos.

Neste contexto, por intermédio dos postulados de Orlandi (2007, 2012), discorreremos sobre as duas formas de silêncio, sendo eles, o silêncio fundador e a política do silêncio.

No que concerne ao silêncio fundador, Orlandi define-o de duas formas: silêncio fundador ou fundante, “ele é considerado como o princípio de toda a significação. Este silêncio é “aquele que é necessário aos sentidos”. (ORLANDI, 2012, p. 128). E ainda, “o silêncio não é o vazio, ou o sem-sentido; ao contrário, ele é o indício de uma instância significativa”. (ORLANDI, 2007, p. 68). Deste modo, o silêncio fundador não é algo esgotável, mas sim, “o silêncio é contínuo e há sempre ainda sentidos a dizer”. (ORLANDI, 2007, p. 70).

Quanto ao segundo silêncio, Política do Silêncio, este é o silêncio da censura, aquele que determina o que podemos dizer. A Política do Silêncio é dividida em duas partes: a primeira é o Silêncio Constitutivo, “que nos indica que para dizer é preciso não dizer, em outras palavras, todo dizer apaga necessariamente outras palavras produzindo um silêncio sobre os outros sentidos”. (ORLANDI, 2012, p. 128). E a segunda parte é o Silêncio Local, ou Censura, “que remete propriamente à interdição: apagamento de sentidos possíveis, mas proibidos, aquilo que é proibido dizer em uma certa conjuntura” (ORLANDI, 2012, p. 128).

Com base nisso, o silêncio de que Orlandi (2012) aqui expõe, não é um silêncio vazio e nem um silêncio físico, isto é, sem sentido. Ao invés disso, o silêncio abordado, é o silêncio dos sentidos significativos. Nesse sentido, o silêncio não é só aquele desprovido de fala, não dizer algo é também considerado como uma forma de produzir sentidos.

1.8 CONDIÇÕES DE PRODUÇÃO

As condições de produção são essenciais para a compreensão dos sujeitos e a situação em que estes estão inseridos, além de abrangerem o contexto imaginário dos interlocutores.

Por essa razão, as condições de produção são consideradas como um contexto imediato, pois, segundo Orlandi, “o contexto imediato é o campus onde a faixa foi colocada, os sujeitos que a “assinam” (entidades de funcionários e docentes), o momento das eleições e o fato do texto ter sido escrito em uma faixa e não em outro suporte material qualquer”. (ORLANDI, 2015, p. 29).

No entanto, se considerarmos as condições de produção a partir do contexto sócio-histórico e ideológico, teremos um sentido amplo. Dessa forma, no que diz respeito ao sentido amplo, Orlandi ressalta que “o contexto amplo é o que traz para a consideração dos efeitos de sentidos elementos que derivam da forma de nossa sociedade, com suas Instituições, entre elas

a Universidade, no modo como eleger representantes, como organiza o poder, distribuindo posições de mando e obediência”. (ORLANDI, 2015, p. 29).

Para Malidier, a concepção de condições de produção é considerada “como princípio constitutivo dos dados discursivos do *corpus*”. (MALDIDIER, 2011, p. 3). Além disso, o conceito de condições de produção é exposto por Malidier (2011) como um duplo valor, definido entre: valor teórico e valor operatório.

Dessa maneira, no que tange a definição de valor teórico, segundo Malidier (2011, p. 4, grifo do autor),

Um valor teórico, que coloca a *determinação* do discurso por seu exterior, operando assim um deslocamento em relação a um ponto de vista sociolinguístico que analisa as co-variações entre dois universos (cf. em Jean Dubois a referência da Análise do discurso a um duplo modelo, ou seja, linguístico e sociológico).

Por outro lado, temos “um valor operatório, visto que as condições de produção presidem a seleção das sequências que formam o espaço fechado do *corpus*. O discurso é um *objeto construído*, distinto do objeto empírico, do encaixamento de frases produzido por um texto ou por um sujeito”. (MALDIDIER, 2011, p. 4).

Contudo, como o sujeito não possui uma real visão sobre as condições de produção que perpassam o seu discurso, essas condições se dão através do imaginário. Conseqüentemente, a memória discursiva se estabelece nas condições de produção, como também são as condições de produção que orientam a construção/ seleção do *corpus*.

1.9 INTERDISCURSO

No que tange as concepções de interdiscurso, ou memória discursiva, Pêcheux afirma que, o interdiscurso é definido pelo atravessamento de um discurso por outros discursos, isto é, em um conjunto de ideias criadas, mas já esquecidas que determinam o que dizemos, ou seja, o já dito.

Por conseguinte, como aponta Orlandi,

O dizer não é propriedade particular. As palavras não são só nossas. Elas significam pela história e pela língua. O que é dito em outro lugar também significa nas “nossas” palavras. O sujeito diz, pensa que sabe o que diz, mas não tem acesso ou controle sobre o modo pelo qual os sentidos se constituem nele. (...) O fato de que há um já-dito que sustenta a possibilidade mesma de todo dizer, é fundamental para se compreender o funcionamento do discurso, a sua relação com os sujeitos e com a ideologia. (ORLANDI, 2015, p. 30).

Diante do exposto, vale ressaltar que não somos donos do nosso discurso, ou melhor, não existe discurso único, uma vez que, o discurso já estava em desenvolvimento na sociedade, ou seja, alguém antes, em outro lugar, já havia falado/dito ou pensado nele anteriormente.

1.10 ESQUECIMENTOS

Consoante Orlandi (2015, p. 34), os esquecimentos refletem aquilo que já foi dito. Em outras palavras, àquilo que já foi dito e esquecido.

Por conseguinte, Pêcheux afirma que, “o sujeito se “esquece” das determinações que o colocaram no lugar que ele ocupa – entendamos que, sendo “sempre-já” sujeito, ele “sempre-já” se esqueceu das determinações que o constituem como tal.” (PÊCHEUX, 1995, p. 170).

Dessa forma, ao afirmar que o sujeito esquece dos motivos que o fizeram estar em determinada situação, reforça ainda mais a concepção de esquecimento para a AD. Nesse sentido, existem dois tipos de esquecimentos: o esquecimento número um e o esquecimento número dois.

Assim, seguindo a ordem de definição dos esquecimentos, Orlandi (2015, p. 33), pautando-se na noção forjada por Pêcheux, inicia sua definição pelo esquecimento número dois. No esquecimento número dois, mais conhecido por esquecimento da enunciação, conforme Orlandi,

Ao falarmos, o fazemos de uma maneira e não de outra, e, ao longo de nosso dizer, formam-se famílias parafrásticas que indicam que o dizer sempre podia ser outro. (...). Mas este é um esquecimento parcial, semiconsciente e muitas vezes voltamos sobre ele, recorremos a esta margem de famílias parafrásticas, para melhor especificar o que dizemos. (ORLANDI, 2015, p. 33).

Com relação ao esquecimento de número um, ou esquecimento ideológico, Orlandi diz que,

(...) ele é da instância do inconsciente e resulta do modo pelo qual somos afetados pela ideologia. Por esse esquecimento temos a ilusão de ser a origem do que dizemos quando, na realidade, retomamos sentidos preexistentes. Esse esquecimento reflete o sonho adâmico: o de estar na inicial absoluta da linguagem, ser o primeiro homem, dizendo as primeiras palavras que significariam apenas e exatamente o que queremos. (ORLANDI, 2015, p. 33).

Então, os discursos são instáveis, ou seja, eles mudam de acordo com a posição em que o sujeito se encontra. No esquecimento número dois temos a família parafrástica, ou seja, podemos retornar àquilo que dizemos. Já no esquecimento de número um, sendo o sujeito interpelado pela ideologia, nesse esquecimento prevalece o discurso como origem absoluta.

1.11 PARÁFRASE E POLISSEMIA

Para que seja possível compreender o conceito de Paráfrase e Polissemia, é importante destacar a definição que alguns linguistas apontam sobre elas.

Nesse contexto, de acordo com Pêcheux, a paráfrase faz parte de um processo discursivo, “o processo discursivo passará a designar o sistema de relações de substituição, paráfrases, sinonímias, etc, que funcionam entre elementos linguísticos – “significantes” – em uma formação discursiva dada”. (PÊCHEUX, 1997, p. 161).

Entretanto, Orlandi (2015, p. 34) sobressai que, a paráfrase produz efeitos de sentido na memória discursiva, ou seja, a paráfrase é um retorno ao já dito na enunciação de um discurso que, inscrito na história, proporciona a manifestação e o vínculo do dizer no interdiscurso.

Consequentemente, entende-se por paráfrase formas diferentes de dizer sobre alguma coisa (o mesmo). Assim, como considera Orlandi, “a paráfrase representa assim o retorno aos mesmos espaços do dizer. Produzem-se diferentes formulações do mesmo dizer sedimentado”. (ORLANDI, 2015, p. 34).

Sob outra perspectiva, segundo Charaudeau e Maingueneau (2020, p. 366), “a paráfrase é uma relação de equivalência entre dois enunciados, um deles podendo ser ou não a reformulação do outro”.

No que tange a polissemia, esta é definida como a possibilidade de dizer alguma coisa com sentidos diferentes (o diferente), isto é, um determinado enunciado poder ter variados sentidos. Por esse motivo, Orlandi declara que, “na polissemia o que temos é deslocamento, ruptura de processos de significação”. (ORLANDI, 2015, p. 34).

Com isso, a paráfrase e a polissemia estão interligadas, formando um importante papel na AD. E é através da paráfrase e da polissemia que é possível ter um discernimento de como a língua funciona, pois, o sujeito é capaz de percorrer entre a paráfrase e a polissemia, durante uma situação parafrástica.

CAPÍTULO 2

2 BREVE HISTÓRICO SOBRE A MULHER – UMA BUSCA POR DIREITOS

Para que fosse possível discutirmos sobre a violência contra a mulher no trabalho, é imprescindível considerar que, parte do processo da escrita de uma pesquisa, dispõe de alguns tópicos que a embasam, como por exemplo, uma introdução relacionada ao objeto da pesquisa. Nesse sentido, sendo os discursos das mulheres o objeto que se inscreve nesta pesquisa, é apropriado que realizemos uma abordagem histórica sobre a mulher.

Em razão disso, no presente capítulo será apresentada a história da mulher durante a Idade Média. Em seguida, como sucedeu o processo de ingresso da mulher, no ambiente de trabalho durante a Revolução Industrial. Logo após, apresentaremos a respeito da conquista do direito ao voto feminino no Brasil. E por fim, sobre a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), que versam sobre os direitos trabalhistas.

2.1 A MULHER NA IDADE MÉDIA

Historicamente, as mulheres não possuíam direitos na sociedade. Por esse motivo, durante o período medieval, as mulheres, quando solteiras, exerciam o papel de filhas e não poderiam opinar em questões familiares, muito menos, ter direito à herança da família. À vista disso, as mulheres só tinham direito à posse de bens quando se casavam. Entretanto, ainda assim, os bens eram repassados ao marido.

Partindo desse princípio, Miranda (2010), descreve sobre a história da mulher em seu trabalho intitulado: “Homens e Mulheres – A Isonomia Conquistada”, afirmando que, a mulher “quando solteira vivia sob a dominação do pai ou do irmão mais velho, ao casar-se, o pai transmitia todos os seus direitos ao marido, submetendo a mulher à autoridade deste”. (MIRANDA, 2010, p. 5).

As mulheres durante esse período, tinham como papel principal, serem donas de casa. Enquanto ainda solteiras, o seu responsável legal era o pai ou o irmão mais velho. Porém, quando se casavam a sua responsabilidade era transferida para o marido. Dessa forma, ao mesmo tempo que tinham à obrigação de cuidar do lar, realizar as tarefas domésticas e viver em função do marido, também possuíam a responsabilidade de cuidar dos filhos.

Baseado nisso, Campagnoli *et al.* (2003), no artigo nomeado como: “A mulher, seu espaço e sua missão na sociedade. Análise crítica das diferenças entre os sexos”, explica que, gerar filhos era outro dever principal da mulher, sobretudo, se esse filho fosse do sexo masculino, pois, além de continuar com a linhagem, era primordial para garantir-lhes um lugar no espaço familiar e também para terem o direito de assumir os negócios da família.

Ainda de acordo com Campagnoli *et al.* (2003), além do matrimônio e de serem as responsáveis por cuidar do lar, as mulheres eram, inclusive, educadas para obedecer e jamais questionar. Por consequência, sua educação era voltada exclusivamente às atividades domésticas e ainda para a habilidade de agradar e satisfazer o marido. Todavia, quando as mulheres não podiam ter filhos, eram abandonadas e vistas com maus olhos perante a sociedade.

Nesse sentido, para terem acesso ao casamento, as mulheres dependiam de um dote. Mas, muitas famílias não tinham condições de casar suas filhas e por esse motivo, as encaminhavam para um convento, para que elas pudessem seguir uma vida religiosa.

No que diz respeito ao convento, muito se ouvia dizer sobre a quantidade de mulheres que viviam nos conventos. Sendo assim, consoante Macedo (2002):

Quando o valor do dote colocava em perigo a estabilidade do patrimônio familiar, a fim de diminuir o número de prováveis casamentos, os pais ou os chefes da casa enviavam as jovens aos mosteiros para que se tornassem freiras (...) a diminuição de solteiras aptas ao matrimônio protegia os bens, já que não haveria necessidade de dotá-las para o casamento. (...) Assim, de todos os lados, os processos de transmissão de bens determinaram o destino das mulheres. (MACEDO, 2002, p. 22).

Em se tratando do acesso à educação, Vrissimtzis (2002, p. 52) cita que as mulheres tinham acesso à educação formal, aprendiam com a mãe ou com uma serva atividades relacionadas ao lar. Já nas famílias de classe alta, algumas mulheres aprendiam a ler e escrever.

Quando os maridos se ausentavam do lar, tanto as mulheres da alta nobreza, quanto da pequena nobreza, eram quem assumiam a posição do marido, sendo as responsáveis por administrar, além do lar, as posses e funções do marido.

No que se refere ao ambiente rural, Campagnoli *et al.* (2003) relata que as mulheres camponesas também dividiam suas tarefas. Além dos afazeres domésticos, ajudavam os maridos nos serviços do campo, trabalhavam fora de casa com lavagem de roupas e ainda trabalhavam no setor de fiação do linho e da tecelagem.

Em casas de famílias da alta nobreza, as responsáveis por executar os serviços domésticos eram as criadas, provenientes das famílias pobres, e também escravas que eram traficadas de outros países. Nesse sentido, as criadas livres prestavam serviços às famílias, mas

nem sempre recebiam salários pelo serviço, pois algumas trabalhavam nestes lugares para pagar as dívidas familiares.

Quanto às escravas, eram como se fossem um presente dado às senhoras, quando esta última se casava. A escrava era responsável por acompanhar sua dona, cuidar dos trabalhos domésticos e também cuidar dos filhos de sua senhora, quando ainda pequenos. Além disso, muitas escravas foram amas de leite⁴ dos filhos de suas donas, uma vez que a mãe natural encontrava-se impossibilitada de amamentá-lo.

Existem ainda as mulheres que exerceram um importante papel para a economia urbana e medieval, como artesãs e negociantes. Dessa maneira, considerando que as artesãs realizavam o papel como mãe e esposa, por outro lado, ainda conciliavam o trabalho, não só nas próprias oficinas da família, como também na indústria têxtil. Destarte, as tarefas de fiação da seda, tecidos de lã ou chapéus eram realizadas por mulheres. Ademais, estas mulheres trabalhavam também como bordadeiras e costureiras.

Outro aspecto para ressaltarmos é que, durante o final do século XII, até o final do século XV, homens que faziam parte da igreja, escreveram textos acerca de valores e modelos comportamentais para as mulheres daquela época. Por essa razão, no século XIII, o discurso religioso caracterizava a mulher a partir de dois modelos, sendo eles, Eva e Maria. Assim, no primeiro modelo, simbolizada pela figura de Eva, a mulher era vista como um ser maléfico, como uma mulher pecadora. Já no segundo modelo, a mulher era representada pela imagem de Maria, como um modelo de perfeição e santidade.

Em função disso, entre o fim do século XIV até meados do século XVIII, os discursos advindos quanto a da imagem feminina, resultaram em discursividades que contribuíram para que, na idade média, acontecesse de modo generalizado, um fenômeno de repressão às mulheres que ficou conhecido como a "caça às bruxas".

Desse modo, de acordo com Muraro (2002), durante o período de "caça às bruxas", estima-se que 85% das pessoas assassinadas eram mulheres. Nesse sentido, para que fosse possível entender em que proporções se deu a tragédia durante o período de "caça às bruxas", Muraro (2002), reitera que:

O epicentro das execuções das bruxas foi o Santo Império (...), as execuções tiveram início na Áustria. O sudoeste da Alemanha e a Baviera foram responsáveis por mais de três mil e quinhentas execuções cada. Na Polônia, a segunda área mais afligida por este flagelo, grande número de 'feiticeiras' foi queimado entre 1675 e 1720, muito depois que a caça às bruxas havia terminado no resto da Europa. Em algumas cidades

⁴ De acordo com o Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa (2009), o termo "ama de leite" refere-se à mulher que amamenta criança alheia; ama de leite, criadeira.

alemãs, seiscentas bruxas eram executadas em apenas um ano; na área de Wurtburg, novecentas num único ano; em Como (Itália), mil; em Toulouse (França), quatrocentas num único dia. Na diocese de Trier, 1585, *duas aldeias foram deixadas apenas com uma moradora mulher cada uma*. (...) Em Londres, um escocês confessou que ele sozinho havia sido responsável pela morte de 229 mulheres, por cada uma das quais havia recebido vinte e um *shillings*. (...) Estimativa do número de pessoas mortas na fogueira vai de pouco mais de cem mil a nove milhões. (MURARO, 2002, p. 111, grifos do autor).

Assim sendo, durante a Idade Média, embora em determinadas situações a mulher tenha tido uma pequena, mas, significativa participação na sociedade, a mulher ainda era vista como um ser frágil, dependente e inferior ao homem. Conseqüentemente, essas justificativas a respeito da mulher, favoreceram para afastarem a presença feminina das atividades da sociedade, como por exemplo, de organizações políticas e religiosas.

2.2 O INGRESSO FEMININO NO TRABALHO DURANTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A mulher, por muitos anos, foi privada de exercer seus direitos na sociedade. Em vista disso, a mulher não tinha direito ao voto, ao estudo e nem de ocupar uma vaga no mercado de trabalho.

Entretanto, esse quadro começa a reverter-se a partir da segunda metade do Século XVIII e XIX (1760–1820/1840), com a Revolução Industrial⁵, dado que, com a expansão das indústrias, expandiam-se também a demanda por trabalhadores e, é a partir daí que as mulheres começam a manifestar sua figura, assumindo seu papel de sujeito, dando os primeiros passos no mercado de trabalho e na sociedade.

Partindo desse princípio, Gabriella Pereira Barreto, em seu artigo: “A evolução histórica do Direito das mulheres”⁶, aborda sobre alguns acontecimentos históricos e direitos das mulheres, sendo um dos subtemas abordados a “Revolução Industrial”. Dessa forma, conforme Barreto (2016)⁷, durante a Revolução Industrial as atividades relacionadas à produção de produtos e mercadorias eram totalmente manuais. Além disso, as máquinas utilizadas no setor

⁵ Resumo sobre a Revolução Industrial, disponível em:

<<https://www.sohistoria.com.br/resumos/revolucaoindustrial.php#:~:text=A%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20industrial%20foi%20um,com%20o%20uso%20das%20m%C3%A1quinas>>. Acesso em 10 de outubro de 2020.

⁶ Artigo disponível em <<https://gabipbarreto.jusbrasil.com.br/artigos/395863079/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres>>. Acesso em 14 de março de 2021.

⁷ Artigo disponível em <<https://gabipbarreto.jusbrasil.com.br/artigos/395863079/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres>>. Acesso em 14 de março de 2021.

de tecelagem eram simples e em pequenas quantidades, impossibilitando assim, a produção dos produtos em larga escala.

Nesse sentido, para que as fábricas pudessem produzir em maiores proporções, era necessário que os trabalhadores artesãos se organizassem, dividindo-se em grupos, para que fosse possível realizar todo o processo manualmente. Todavia, com a chegada da Revolução Industrial, evadiu-se parte da produção manual. A partir daí, os trabalhadores foram desarticulados de quase todo o processo de produção, visto que, diante desse período, o patrão era quem controlava toda a atividade dos trabalhadores.

A Revolução Industrial surgiu com o objetivo de substituir o trabalho artesanal nas fábricas, introduzindo máquinas industriais como mão-de-obra, utilizando do sistema capitalista para fortalecer os lucros e, conseqüentemente, precárias condições de trabalho.

Com base nisso, devido à ambição e busca por uma maior geração de lucros, muitos empresários contratavam mulheres e crianças com salários baixíssimos, tendo como intuito, reduzir os gastos nas indústrias, uma vez que, os homens recebiam mais do que mulheres e crianças pelo trabalho exercido. Assim, as mulheres eram, em grande maioria, as que ocupavam um maior espaço nas indústrias.

Com relação ao perfil das mulheres contratadas para trabalhar nas indústrias e as condições de trabalho, Davis afirma que, “as primeiras jovens operárias [*“mil girls”*] haviam sido recrutadas nas famílias de agricultores locais. Em busca de lucro, os proprietários das indústrias apresentavam a vida nas fábricas como um prelúdio atraente e instrutivo para o casamento”. (DAVIS, 2016, p. 64). Desse modo, em alguns casos, além de trabalharem em condições precárias e absurdas, o ambiente de trabalho e as atividades que seriam exercidas seriam, de acordo com Davis (2016, p. 65) como uma “escola de boas maneiras”.

Quanto às condições e jornadas de trabalho, Davis ressalta que as mulheres tinham “jornadas inacreditavelmente longas – doze, catorze e até dezesseis horas por dia -, condições de trabalho atroz, alojamentos desumanamente lotados”. (DAVIS, 2016, p. 65). Assim, consoante com Wertheimer (1977, p. 66):

Tão pouco tempo para as refeições – meia hora para o almoço – que as mulheres corriam vários quarteirões de tecelagem quente e úmida até seu alojamento, engoliam a principal refeição do dia e corriam de volta à fábrica com medo de serem multadas por atraso. No inverno elas nem sequer ousavam desabotoar os casacos e frequentemente comiam sem tirá-los. Era a estação da pneumonia. No verão, comida estragada e higiene precária provocavam disenteria. A tuberculose as acompanhava em todas as estações. (apud DAVIS, 2016, p. 65).

Durante esse período, Barreto (2016)⁸ enfatiza que, as mulheres eram as mais contratadas nas indústrias em virtude de receberem menores salários, se comparadas aos salários dos homens. Por esse motivo, a taxa de desemprego masculina era elevada, haja vista que, o homem, para não ficar sem sustento, se submetia a qualquer tipo de trabalho. Todavia, as condições de trabalho eram precárias para ambos os sexos.

Partindo dessa perspectiva, durante esse período, os trabalhadores exerciam sua função sob péssimas condições de trabalho, com jornadas de trabalho exorbitantes, muitas vezes sem direito à alimentação e eram ainda considerados como negligentes, por seus patrões, se atrasassem na produtividade do serviço. Diante disso, ao tentarem buscar por melhorias de vida e melhores condições de trabalho nas indústrias, alguns trabalhadores começaram a sabotar as máquinas de serviço, ficando conhecidos como “os quebradores de máquinas”⁹.

No que tange aos trabalhadores rurais, segundo Barreto (2016)¹⁰, foi também durante a Revolução Industrial que muitos camponeses abandonaram suas casas na zona rural e foram para as cidades em busca de melhores condições de vida. Como consequência, os trabalhadores rurais passaram a viver em um ambiente completamente insalubre e com alta taxa de risco. Por esse motivo, a migração de trabalhadores para as cidades foi constante.

Com o crescimento populacional nas cidades, aumentaram a procura por emprego e também o número de empregados nas indústrias. Conseqüentemente, o aumento de doenças e acidentes de trabalhos, resultantes das condições precárias de trabalho nas fábricas, também se ampliaram, haja vista que não existiam leis que amparassem o trabalhador contra os acidentes de trabalho.

Barreto (2016)¹¹ afirma ainda que, com o crescimento da produção de mercadorias foram surgindo novos procedimentos e técnicas de trabalho nas indústrias. Uma delas, sendo considerada como uma das mais importantes, foi a fonte de energia produzida pelo vapor. Como efeito disso, as mercadorias poderiam ser produzidas mais rapidamente e assim, os preços dessas mercadorias reduziam para o consumidor. Dessa maneira, as máquinas foram gradativamente substituindo a mão-de-obra do trabalhador, ocasionando uma intensa crise na

⁸ Artigo disponível em <<https://gabipbarreto.jusbrasil.com.br/artigos/395863079/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres>>. Acesso em 14 de março de 2021.

⁹ Resumo sobre a Revolução Industrial, disponível em <<https://www.sohistoria.com.br/resumos/revolucaoindustrial.php#:~:text=A%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20industrial%20foi%20um,com%20o%20uso%20das%20m%C3%A1quinas>>. Acesso em 10 de outubro de 2020.

¹⁰ Artigo disponível em <<https://gabipbarreto.jusbrasil.com.br/artigos/395863079/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres>>. Acesso em 14 de março de 2021.

¹¹ Artigo disponível em <<https://gabipbarreto.jusbrasil.com.br/artigos/395863079/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres>>. Acesso em 14 de março de 2021.

sociedade. A partir de então, começaram a surgir leis que garantiam aos trabalhadores direitos trabalhistas.

No decorrer dos anos, apesar de grandes manifestações em torno das causas feministas pela luta de direitos iguais entre os gêneros, as mulheres por muito tempo tiveram cargos e salários inferiores aos homens. Essa diferença, ainda que tenha diminuído, persiste.

Portanto, a presença feminina no mercado de trabalho tem se ampliado progressivamente. Ainda que em cargos pequenos, a mulher está cada vez mais presente no mercado de trabalho, ocupando cargos e profissões que antes eram específicos apenas ao homem. Por isso, diante das lutas e conquistas realizadas pelas mulheres ao longo dos séculos, atualmente temos mulheres médicas, advogadas, engenheiras, agrônomas, mestras de construção, motoristas de caminhão, vereadoras, presidentas e vice - presidentas da República.

2.3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO (CLT)

Os debates acerca de direitos trabalhistas e as ações para que esses direitos fossem efetivados, surgem a partir de greves e revoltas sociais por parte de trabalhadores que, devido às condições de trabalho e salários precários, se manifestam, reivindicando por melhores condições de trabalho.

No Brasil, as normas de proteção ao trabalhador surgem no final do século XIX, começando no ano de 1891, com o Decreto nº 1.313 que regulamenta o trabalho de menores e, posteriormente, em 1903 inicia-se a lei de sindicalização rural.

Em 1917, o político e escritor brasileiro, Maurício de Lacerda, propôs a formação de um Código do Trabalho. Então, no ano seguinte, em 1918, foi criado o Departamento Nacional do Trabalho. Dessa forma, em 1923, foi criado e introduzido no Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho.¹²

Alguns anos depois, no dia 26 de novembro de 1930, foi criado, por intermédio do Decreto nº 19.433, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. O objetivo do Ministério do Trabalho, de acordo com o Art. 2º é: “Este Ministério terá a seu cargo o estudo e despacho de todos os assuntos relativos ao trabalho, indústria e comércio”.¹³

¹² A criação da CLT. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>> Acesso em 15 de março de 2021.

¹³ Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 15 de março de 2021.

Outro momento importante a ser mencionado, foi a criação da justiça trabalhista no Brasil, incluída na Constituição de 1934, que garantia direitos aos trabalhadores. Todavia, a Justiça do Trabalho só foi consolidada em 1940, com o Decreto Nº 6.596. Sendo assim, a Justiça do Trabalho apresentava como função, solucionar os conflitos entre empregadores e empregados.

Em janeiro de 1942, o então presidente da república, Getúlio Vargas e o ministro do trabalho, Alexandre Marcondes Filho, debateram sobre a necessidade da existência de leis trabalhistas. Por esse motivo, inicialmente existiu o interesse de criar a Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social.

Nesse contexto, para compor o quadro de elaboração da Consolidação das Leis de Trabalho, foram convidados os juristas José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sússekind.¹⁴

No dia 05 de novembro de 1942, foi encaminhado ao Ministro do Trabalho, o anteprojeto da Consolidação das Leis de Trabalho, sendo o relatório redigido pelo institucionalista, Rego Monteiro, que fazia parte dos trabalhos da Comissão. Em seguida, o mesmo relatório foi enviado quatro dias depois para ser avaliado pelo presidente da república, Getúlio Vargas.

Ao outorgar o anteprojeto, no dia 05 de janeiro de 1943, Getúlio Vargas instituiu aos membros da comissão para averiguarem as propostas enviadas para o projeto e, posteriormente, que fosse elaborado o projeto final. Como resultado, segundo Cezar (2008), no dia 31 de março de 1943, foi entregue, pela comissão “o projeto final ao Ministro com Exposição de Motivos redigida pelo Procurador Rego Monteiro, que a presidiu”. (CEZAR, 2008, p. 19).

Nesse sentido, no dia 1º de maio de 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), através do Decreto - Lei Nº. 5452. Entretanto, a CLT só foi publicada no Diário Oficial no dia 09 de agosto de 1943. Porém, a CLT só passa a ter vigência três meses depois, no dia 10 de novembro de 1943. O atraso na publicação oficial da CLT foi, em conformidade com Cezar (2008), “motivado pela necessidade de serem prestados diversos esclarecimentos pelo Presidente da República ponderações e críticas que lhe foram endereçadas por associações e por um Ministro de Estado”. (CEZAR, 2008, p. 19).

Deste modo, a CLT foi criada com o objetivo de regulamentar as relações trabalhistas tanto individuais, quanto coletivas, nos trabalhos urbanos e rurais, e os seus focos principais ligados ao trabalho são: Registro do Trabalhador/Carteira de Trabalho; Jornada de Trabalho;

¹⁴ A criação da CLT. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em 15 de março de 2021.

Período de Descanso; Férias; Medicina do Trabalho; Categorias Especiais de Trabalhadores; Proteção do Trabalho da Mulher; Contratos Individuais de Trabalho; Organização Sindical; Convenções Coletivas; Fiscalização; e Justiça do Trabalho e Processo Trabalhista.¹⁵

Assim sendo, embora tenha passado por diversas alterações desde a sua criação, tendo em vista a adaptação do texto, no decorrer dos anos e se adequando às mudanças da sociedade, a CLT continua sendo um dos principais instrumentos que regularizam as relações de trabalho e asseguram direitos aos trabalhadores.

2.4 O DIREITO AO VOTO FEMININO NO BRASIL

A trajetória da conquista pelo direito ao voto feminino se diferencia de um país para o outro e só foi possível através de inúmeros desafios e debates para se tornar no que é atualmente. Por esse motivo, veremos a seguir como se concretizou o direito ao voto feminino no Brasil.

Segundo a historiadora Teresa Cristina de Novaes Marques, em sua obra intitulada como: “O voto feminino no Brasil”, em abril de 1879, a Câmara dos Deputados discute um projeto de reforma do sistema eleitoral, onde, deputados defendiam o direito ao voto feminino, bem como, o direito ao voto de não católicos. Contudo, somente no ano seguinte, em 1980, o senador do estado da Bahia, José Antônio Saraiva, implementa um projeto de reforma da legislação eleitoral que ficou conhecido como a Lei Saraiva, resultando no Decreto n.º 3.029, de 9 de janeiro de 1881.

Nesse sentido, a respeito da nova reforma, mais conhecida como a Lei Saraiva, Marques declara que:

O efeito imediato foi a redução do número de votantes, resultado do maior rigor no sistema de qualificação em termos de renda e de instrução, além da instituição do voto facultativo. Entre as medidas propostas estava o reconhecimento de títulos científicos, diplomas de medicina, direito ou odontologia, por exemplo, como comprovante da qualificação educacional do eleitor. (MARQUES, 2019, p. 58).

Com a nova reforma, as mulheres que possuíam diplomas científicos, dispunham o direito de votar. Dessa forma, de acordo com o art. 4.º da Lei Saraiva, que diz: “São considerados como tendo renda legal, independentemente de prova: [...] X – os habilitados com diplomas científicos ou literários de qualquer faculdade, academia, escola ou instituto nacional

¹⁵ A Consolidação das Leis de trabalhos – CLT. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>>. Acesso em 20 de março de 2021.

ou estrangeiro, legalmente reconhecidos”. (BRASIL, 1881, p. 1, 3, apud, MARQUES, 2019, p. 59), a dentista gaúcha Isabel de Souza Mattos, obteve o registro como eleitora no ano de 1887. Todavia, quando teria a primeira oportunidade de exercer seu direito, durante as eleições para a Assembleia Constituinte, em 1890, “Isabel procurou a junta eleitoral com o documento de registro de eleitora emitido em 1887, mas o presidente da Mesa não permitiu que ela votasse”. (MARQUES, 2019, p. 59-60), julgando o seu registro como improcedente.

Diante do ocorrido, outras mulheres como: professoras, farmacêuticas, escritoras dentistas, entre outras, buscavam pelo direito de votar. Uma delas era a professora, Josefina Álvares de Azevedo, que em dezembro de 1888, na cidade de São Paulo, inaugura o jornal sufragista, voltado à luta por igualdade e direito ao voto, nomeado como: “A Família”.

Em 1889, Josefina muda-se para a cidade de Rio de Janeiro, tendo a participação e colaboração de várias sufragistas, no jornal “A Família”, principalmente das escritoras Júlia Lopes de Almeida e Inês Sabino. Assim, segundo Marques, “juntas, as colaboradoras do *A Família*, promoveram campanha pelo sufrágio feminino durante os trabalhos da Constituinte e nos anos seguintes”. (MARQUES, 2019, p. 60).

Anos mais tarde, em 17 de dezembro de 1910, a professora Leolinda reuniu um grupo de mulheres para registrar em cartório uma agremiação política nomeada como Partido Republicano Feminino (PRF), em que o intuito era defender o sufrágio feminino e emancipar a mulher de todas as formas de exploração. Com isso, “a organização passou a representar as sufragistas em audiências públicas, em passeatas pelas ruas e em representações encaminhadas ao Legislativo”. (MARQUES, 2019, p. 80).

Já em fevereiro de 1917, Leolinda, organizou um carro alegórico chamado: “O Voto Feminino”. Por outro lado, no mês de junho do mesmo ano, o deputado Maurício de Lacerda, apresentou um projeto de lei que alterava a legislação eleitoral, acrescentando o direito ao voto para as mulheres e reformulava os critérios de alistamento eleitoral. No entanto, a Comissão de Constituição e Justiça, considerando como inconstitucional o projeto do deputado, mandou arquivá-lo.

Quanto a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino (FBPF), criada em agosto de 1922, segundo Marques (2019), Bertha Lutz,

Uniu-se a Jerônima Mesquita (cujo pai fora barão), a Maria Eugênia Celso (cujo avô fora conde), a advogada Mirtes Campos (a primeira a atuar em júris no Brasil), a professora Maria Lacerda de Moura, a engenheira Carmen Portinho e a escritora Stella Duval para criar a Liga para a Emancipação Intelectual da Mulher, no Rio de Janeiro. Em agosto de 1922, as ativistas reformulam os propósitos da entidade, que passa a se chamar Federação Brasileira pelo Progresso Feminino (FBPF), nome desde então associado ao feminismo no Brasil. (MARQUES, 2019, p. 91).

Vale ressaltar que foram criados grupos de movimentos feministas em vários países, inclusive no Brasil, onde as mulheres reivindicavam pelos seus direitos. Dessa maneira, para terem direito ao voto, fora criado um movimento denominado como o “sufrágio feminino”. Nesse caso, como Maria Bernadete Miranda reitera, o sufrágio feminino “foi um movimento social, político e econômico de reforma, com o objetivo de estender o direito de votar às mulheres. Participaram do sufrágio feminino, mulheres e homens, denominados sufragistas”. (MIRANDA, 2010, p. 8).

No Brasil, o primeiro local a conceder o voto feminino foi o estado de Rio Grande do Norte, em 1927, onde disputavam o título de primeira eleitora, as professoras, Celina Guimarães Viana e Júlia Barbosa. Entretanto, em uma primeira eleição realizada, na qual, as mulheres puderam exercer o direito ao voto, “seus votos foram anulados por decisão da Comissão de Poderes do Senado Federal, em 1928, sob a alegação de que era necessário uma lei especial a respeito”¹⁶.

Neste contexto, outras mulheres tentaram se alistar para receber o direito ao voto. Uma delas foi a advogada, Diva Nolf Nazário, que, ao tentar se alistar, teve o seu pedido negado pelo juiz. Por essa razão, Diva Nazário, publicou em 1923, a obra: “Voto feminino e feminismo: um ano de feminismo entre nós”, em que defendia o direito à igualdade assegurada entre homens e mulheres. Outra mulher que tentou se alistar foi a advogada paulista, Adalzira Bittencourt, apresentando seu pedido de alistamento em fevereiro de 1929. Porém, mais uma vez, o juiz impediu a solicitação de Adalzira.

Consoante o site do TSE (Tribunal Superior Eleitoral), em 1929 foi eleita a primeira mulher prefeita do Brasil e da América Latina, Luíza Alzira Soriano Teixeira, mais conhecida como Alzira Soriano, que, aos 32 anos de idade disputou o cargo na cidade de Lajes, no interior do estado do Rio Grande do Norte. Porém, somente no dia 24 de fevereiro de 1932, o então presidente da república, Getúlio Vargas, assinou a lei que permitia o direito ao voto feminino. Assim, no ano seguinte, em 1933, as brasileiras puderam exercer seu direito, podendo escolher e votar em seus candidatos. Não obstante, o voto ainda era considerado como facultativo.

Partindo desse princípio, com o declínio da era Vargas, em 1945 o país retorna à democracia e, por esse motivo, é elaborado uma nova Constituição. À vista disso, no dia 18 de

¹⁶ A conquista do direito ao voto feminino. Disponível em: <<http://www.politize.com.br/conquista-do-direito-ao-voto-feminino/>>. Publicado por Marcela Tosi. Acesso em 25 de abril de 2021.

setembro de 1946, torna-se obrigatório o direito de votar para homens e mulheres no Brasil, desde que ambos sejam alfabetizados.

Anos mais tarde, em 1996, finalmente a mulher deixa de apenas exercer seu direito ao voto, mas também, ter sua presença autorizada e obrigatória para poder se candidatar à cargos políticos. Nesse sentido, fica determinado pelo Congresso Nacional, um sistema de cotas na Legislação Eleitoral, no qual, se torna obrigatório dispor de no mínimo 20%, a presença de mulheres em partidos políticos.

CAPÍTULO 3

3 AS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO

De acordo com o Dicionário Online Brasileiro da Língua Portuguesa – *MICHAELIS*, a palavra violência, é definida como: “1. Qualidade ou característica de violento. 2 Ato de crueldade. 3 Emprego de meios violentos. 4 Fúria repentina¹⁷”. Além disso, a palavra violência se origina do Latim *violentia*¹⁸. Todavia, sua origem está relacionada com o termo violação¹⁹.

A violência contra a Mulher é recorrente, tanto em espaços públicos, privados e principalmente no lar, como é o caso da violência doméstica.

Entretanto, outro tipo de violência contra a mulher muito presente, é a violência no ambiente de trabalho. Desse modo, tendo em vista que, atualmente, existem leis de proteção à mulher, esses tipos de violência têm aumentado e se tornado cada vez mais frequente na sociedade.

Em uma pesquisa realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em 2013, um dos principais tipos de violência mais recorrentes no ambiente de trabalho é o assédio moral e sexual.

Nessa perspectiva, é considerado como violência no trabalho qualquer ação, incidente ou comportamento que esteja fora dos padrões aceitáveis como normal, no ambiente de trabalho²⁰.

Segundo o Ministério Público do Trabalho (MPT), só no ano de 2018, foram efetuadas mais de 300 denúncias de assédio sexual contra a mulher no trabalho. Por consequência, o número de casos de violência por discriminação de gênero só não é maior pelo fato de as vítimas sentirem medo e vergonha, pois muitas chegam a sofrer ameaças. Além disso, muitas delas temem perder o emprego, uma vez que, grande parte é responsável pelo sustento do lar. Por isso, acabam optando por não denunciar.

Nesse sentido, as consequências físicas e psicológicas em decorrência da violência nos locais de trabalho são inúmeras e visíveis e, além de prejudicar quem as sofre, interfere também no rendimento e nas relações de trabalho, prejudicando até mesmo os empregadores.

¹⁷ Dicionário Michaelis. Violência. Portal Uol. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/violencia/>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

¹⁸ Veemência, impetuosidade.

¹⁹ Do latim, *violare*.

²⁰ Violência no ambiente de trabalho – Como reconhecer e prevenir. Disponível em: <<https://sobef.com.br/violencia-no-ambiente-de-trabalho-como-reconhecer-e-prevenir/>>. Acesso em 22 de maio de 2021.

Partindo desse princípio, no presente capítulo, serão mencionadas as formas de violência, como por exemplo: o assédio moral e sexual, que ocorrem no ambiente de trabalho e quais são as causas e medidas de prevenção, diante da violência.

3.1 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral ou violência psicológica, ainda que seja uma temática presente na sociedade, muitos ainda o desconhecem ou dispõem de uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que ou o que venha a ser o assédio moral. Por esse motivo, utilizamos o presente subtítulo para relatarmos o que vem a ser o assédio moral, citando exemplos e possíveis causas e consequências de situações que caracterizam essa forma de violência. Além disso, são expostas medidas de prevenção e combate ao assédio moral, de modo que venha a favorecer um ambiente de trabalho mais saudável e positivo.

Partindo desse princípio, de acordo com a cartilha intitulada: “Assédio moral e sexual no trabalho” (2017-2019), elaborada pelo Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal, denomina-se assédio moral (2017, p. 7):

a repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o/s servidor/a, o/a empregado/a ou o/a estagiário/a, ou ainda, o grupo de servidores/as ou empregados/as, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los/las das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.

O assédio moral pode vitimizar ambos os sexos, masculino e feminino, em todas as raças e etnias, e podem ser exercidos tanto por homens, quanto por mulheres. Entretanto, as mulheres são as principais vítimas de assédio moral, principalmente as mulheres negras, e, especialmente, as que estão em cargos de menor poder. Ademais, as mulheres que se tornam mães, por exemplo, também são alvos do assédio moral, tanto por serem subestimadas quando estão grávidas, quanto ao retornarem da licença-maternidade, passando pela readaptação de sua função e vivenciando cobranças desconfiadas. Além disso, são também alvos do assédio moral, a comunidade LGBTI+, pessoas doentes e acidentadas e PcDs (Pessoas com Deficiência)²¹.

²¹ Cartilha sobre o assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

Com relação as formas de assédio moral, a Cartilha sobre o “Assédio Moral e sexual no trabalho”, frisa que, o assédio moral ocorre de três modos diferentes, sendo eles: vertical, horizontal e misto.

Nesse sentido, no modo vertical, são as relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica e são classificadas de duas formas: descendente (assédio praticado por superior hierárquico); ascendente (assédio praticado por subordinado). Quanto ao modo horizontal, são relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação. E o modo misto, que corresponde na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação²².

Em 2016, o Comitê de Mulheres da Internacional de Serviços Públicos (ISP), desenvolveu uma campanha de combate à violência sexista nos locais de trabalho, e, através dessa campanha, originou-se uma cartilha, nomeada como: “Violência contra as mulheres nos locais de trabalho: denuncie, combata, pare!”. Nessa cartilha, são apontados exemplos de assédio moral que podem ser considerados como atitudes abusivas, sendo (2016, p. 21-22, grifo nosso):

- 1) Gritar ou insultar a vítima na frente de outras pessoas ou na ausência destas;
- 2) Designar objetivos ou projetos com prazos impossíveis de serem cumpridos;
- 3) Sobrecarregar seletivamente a vítima, atribuindo muito trabalho em comparação aos demais trabalhadores;
- 4) Ameaças reiteradas de demissão ou troca de setor como forma de punição;
- 5) Tratar de maneira desrespeitosa, diferente, excluí-la;
- 6) Modificar várias vezes as atribuições ou responsabilidades da trabalhadora sem seu prévio conhecimento;
- 7) Ridicularizar a vítima e estigmatizá-la diante de outros trabalhadores;
- 8) Invisibilizar a vítima, ignorá-la;
- 9) Não repassar informações cruciais para o bom desempenho de seu trabalho ou manipular informações para induzir a vítima ao erro e depois acusá-la de negligente ou incompetente;
- 10) Difamar a vítima com a finalidade de acabar com sua reputação e imagem pessoal;
- 11) Ignorar os êxitos e conquistas profissionais;
- 12) Criticar continuamente seu trabalho, suas propostas;
- 13) Castigar ou impedir qualquer tomada de decisão ou iniciativa pessoal no marco de suas atribuições;
- 14) Desvalorizar o trabalho, ideias ou resultados obtidos em comparação com os dos demais trabalhadores;
- 15) Incentivar demais trabalhadores a participar de qualquer uma das ações anteriores mediante persuasão, coação ou abuso de autoridade.

Em contrapartida, a “Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho”, apresenta alguns exemplos específicos de assédio moral contra as mulheres, como (2017, p. 9, grifo nosso):

²² Cartilha sobre o assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

1) dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa; 2) interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem; 3) desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas; 4) desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

Neste contexto, com base nos exemplos de assédio moral, mencionados anteriormente, essas ações, executadas de forma frequente, consistem em assédio moral e geram na vítima uma perda gradual de autoconfiança e autoestima, causando estresse, além de outras doenças físicas e psicológicas. Dessa forma, o assédio moral afeta demasiadamente na qualidade e rendimento do trabalho e, de modo geral, na qualidade de vida do trabalhador, refletindo nos vínculos sociais e familiares.

Sob essa perspectiva, no que diz respeito aos infortúnios causados pelo assédio moral, se destacam os danos: psicológicos, físicos, sociais e profissionais. Sendo assim, são exemplos de danos psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio²³.

Quanto ao segundo dano, o físico, são considerados como danos físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros²⁴.

Já os danos sociais, se concretizam na diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros²⁵.

Por último, os danos profissionais, que são: a redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores²⁶.

²³ Cartilha sobre o assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

²⁴ Cartilha sobre o assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

²⁵ Cartilha sobre o assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

²⁶ Cartilha sobre o assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

Outro ponto a ser abordado, se refere às causas do assédio moral no trabalho, que, de modo geral, estão associadas a razões econômicas, culturais e emocionais. Dito isso, como uma forma de contribuir na prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) criaram uma cartilha²⁷. A partir dessa cartilha, as causas do assédio podem ser: “abuso do poder diretivo; Busca incessante do cumprimento de metas; Cultura autoritária; Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas; Rivalidade no ambiente de trabalho; e Inveja”²⁸.

No que concerne às leis que amparam a vítima de assédio moral no trabalho, conforme a “Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho” (2017, p. 13), “embora não exista ainda legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, ou outros)”. Haja vista que, o Código Civil - Lei 10406/02, de 10 de janeiro de 2002, evidencia a prática do assédio moral como ato ilícito no Artigo. 186: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Consequentemente no Artigo. 927²⁹, determina a quem o comete a repará-lo.

Dessa forma, em março de 2019, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei (PL) Nº 4742/2001³⁰, que altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral como crime. O Projeto de Lei Nº 4742/2001, cita, no Artigo 146-A, que, se caracteriza como assédio moral: “Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função”³¹.

A PL Nº 4742/2001, também presume inserir no Código Penal, o assédio moral. Em relação a pena, esta delibera detenção para o crime de um a dois anos, multa e ainda pena que corresponde à violência. Além disso, se a vítima tiver idade inferior a 18 anos, a pena poderá ser aumentada em até um terço.

²⁷ Essa cartilha faz parte da campanha “Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo”.

²⁸ Cartilha de prevenção ao assédio moral. Disponível em:

<<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em 25 de maio de 2021.

²⁹ Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

³⁰ Atualmente, segue em tramitação, sendo, a última atualização no dia 18/02/2021.

³¹ Projeto de Lei 4742/2001. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7928042&ts=1624912585789&disposition=inline>>. Acesso em 24 de maio de 2021.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), também dispõe de diversas convenções que tratam sobre a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, sendo uma delas, a Convenção n° 155³², de 1981.

Recentemente, em 28 de julho de 2021, foi sancionada a LEI N° 14.188, de 28 de julho de 2021, que cria o programa Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica e Familiar e, também inclui no Decreto-Lei n° 2.848, de 7 de dezembro de 1940, do Código Penal, o crime de violência psicológica contra a mulher.

Nesse sentido, o Decreto-lei, presume no Art. 2° que o Poder Executivo, Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública e órgãos de segurança pública possam estabelecer parcerias com estabelecimentos comerciais privados e órgãos de segurança pública, para promover o programa Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica.

Assim, de acordo com a Lei 14.188, de 2021, no Art. 147-B, fica definido como violência psicológica contra a mulher:

Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação. (DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. LEI N° 14.188, DE 28 DE JULHO DE 2021.)³³

Além disso, a pena para o indivíduo que cometer a violência psicológica contra a mulher, é de reclusão, “de seis (6) meses a (2) dois anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave”.³⁴

No entanto, para poder recorrer à lei, a trabalhadora assediada, precisa inicialmente, realizar alguns trâmites. Assim, em conformidade com a Cartilha organizada pelo Ministério da Saúde, nomeada como: “Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral” (2009, p. 14), é necessário:

Reunir provas para comprovar o assédio; Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário); Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que presenciaram o fato ou que já sofreram humilhações do agressor; Evitar conversar

³² Convenção n° 155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

³³ Texto disponível em: < <https://www.in.gov.br/web/dou/-/lei-n-14.188-de-28-de-julho-de-2021-334902612>> . Acesso em 29 de julho de 2021.

³⁴ Disponível em: < <https://www.in.gov.br/web/dou/-/lei-n-14.188-de-28-de-julho-de-2021-334902612>> . Acesso em 29 de julho de 2021.

com o agressor, sem testemunhas; Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical; Procurar o seu representante sindical e relatar os fatos.

Embora a vítima tenha o direito de denunciar o assédio, muitas se sentem coagidas, e, acabam optando por não denunciar, em razão de diversos motivos. Nesse sentido, a “Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho”, frisa sobre formas de prevenção contra o assédio moral. Desse modo, cabe às empresas e instituições públicas e privadas (2017, p. 14, grifo nosso),

a) formar e informar servidores, empregados e estagiários sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada; **b)** definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de servidores, empregados e estagiários; **c)** introduzir no código de ética do servidor ou nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio moral; **d)** incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo; **e)** avaliar constantemente as relações sociais do órgão ou empresa; **f)** atentar para as mudanças de comportamento de servidores/as, empregados e estagiários.

Por outro lado, ainda de acordo com a “Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho”, aos servidores públicos, empregados e estagiários, é essencial (2017, p. 14, grifo nosso):

a) anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos etc, como forma de coleta de provas; **b)** denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas aos órgãos competentes do Senado Federal ou da empresa prestadora de serviços; **c)** dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível; **d)** buscar apoio com familiares e amigos; **e)** afastar sentimentos de culpa e de inferiorização, buscando apoio psicológico, a fim de lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde. **f)** Se necessário, solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada.

À vista disso, considerando que, só no ano de 2018, a Justiça do Trabalho julgou mais de 56 mil ações envolvendo assédio moral no trabalho³⁵, vale ressaltar a importância de procurar ajuda e denunciar a violência ocorrida no ambiente de trabalho. Entretanto, esse número pode aumentar, pois, muitas pessoas³⁶ acabam não denunciando a violência recebida. Porém, é primordial que a vítima denuncie, pois, além da reparação de danos, resultantes da exposição a situações humilhantes ocorridas frequentemente no ambiente de trabalho, servirá

³⁵ Assédio Moral. TST lança cartilha e vídeos sobre assédio moral. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/assedio-moral>>. Acesso em 24 de maio de 2021.

³⁶ Nos referimos aqui, às mulheres.

também como um incentivo para que outras pessoas sejam capazes de denunciar essa forma de violência.

3.2 ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é outra forma de violência amplamente presente no ambiente de trabalho, tendo como principal característica, intimidar, a partir de cantadas e indiretas contínuas, com o objetivo de adquirir vantagem sexual sobre a vítima.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho (MPT)³⁷, nos últimos cinco anos as denúncias contra o assédio sexual aumentaram 63,7%. Só em 2019, foram processadas pelo MPT, 442 denúncias de assédio sexual.

Embora o assédio sexual possa ocorrer com homens e mulheres, são as mulheres as mais afetadas com essa forma de violência. No entanto, para que seja possível identificar e denunciar o assédio sexual, é fundamental o “não consentimento” por parte da vítima.

No Brasil, somente no ano de 2001 que o assédio sexual passou a ser considerado como crime, por meio da Lei 10.224/2001, de 15 de maio de 2001. Através dessa lei, o assédio sexual é definido, no Art. 216-A, como: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”³⁸. Além disso, a Lei 10.224/2001, apresenta como pena, 1(um) a 2 (dois) anos de detenção.

Em se tratando de formas e situações que caracterizam o assédio sexual, segundo a Cartilha sobre o “Assédio Moral e Sexual no Trabalho”, alguns exemplos mais comuns de assédio sexual no local de trabalho são (2017, p. 18):

insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual; gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual; promessas de tratamento diferenciado; chantagem para permanência ou promoção no emprego; ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego; perturbação, ofensa; conversas indesejáveis sobre sexo; narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual; contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais; convites impertinentes; pressão para participar de “encontros” e saídas; exibicionismo; criação de um ambiente pornográfico.

³⁷ Assédio moral e sexual: o que diz a lei e como se proteger no ambiente de trabalho. Disponível em: <<https://www.saopaulo.sp.leg.br/mulheres/assedio-moral-e-sexual-o-que-diz-a-lei-e-como-se-proteger-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em 26 de maio de 2021.

³⁸ LEI Nº 10.224/2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm>. Acesso em 26 de maio de 2021.

Como visto anteriormente sobre as formas de assédio moral, o assédio sexual também é classificado de duas formas: vertical e horizontal. Nesse prisma, parafraseando a Cartilha acerca do “Assédio moral e Sexual no Trabalho” (2017), se configura como forma vertical, quando o homem ou a mulher, utilizam de sua posição superior para constranger alguém no ambiente de trabalho, com intimidações, perseguições e outras manifestações, com o intuito de adquirir benefício sexual. Essa forma de assédio é definida como crime, constando também no Código Penal Brasileiro.

Em contrapartida, temos a forma horizontal, que acontece quando não há distinção hierárquica entre assediado e assediador, ou seja, essa forma ocorre entre colegas de trabalho. Diferentemente da forma vertical, essa forma não é considerada como crime, previsto no Código Penal Brasileiro. Apesar de que esse procedimento pode ser inserido em outros tipos penais.

No que tange às consequências que afetam as vítimas de assédio sexual, ainda em consonância com a Cartilha de “Assédio moral e Sexual no Trabalho”, os danos causados à quem sofre a violência são (2017, p. 20):

Privação da autonomia; integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta; significativa redução da autoestima; diminuição da produtividade; afastamentos por doenças; desligamentos; aumento das doenças profissionais, do absentéismo, dos acidentes de trabalho; comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

Com relação aos tipos de prevenção contra o assédio, é necessário que, antes de mais nada, as indústrias, instituições e outros locais de trabalho tanto públicos, quanto privados, tenham políticas de prevenção contra a violência no trabalho. Dessa forma, compete aos gestores de cada setor trabalhista, supervisionar e buscar alternativas de prevenção que evitem situações constrangedoras entre os trabalhadores no ambiente de trabalho.

Diante dessa perspectiva, alguns exemplos de medidas para ajudar a combater o assédio sexual no trabalho, por parte das instituições, e/ou empresas, são, de acordo com a Cartilha de “Assédio Moral e Sexual no Trabalho” (2017, p. 21):

oferecer informação sobre o assédio sexual; fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual; incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho; avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento; dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva; apurar e punir as violações denunciadas.

O assédio sexual geralmente acontece quando a vítima e o assediador ficam sozinhos em um determinado espaço do trabalho. Por essa razão, essa ação, acaba dificultando que a vítima obtenha provas que comprovem o assédio. Assim, o medo e o constrangimento causado na vítima, resulta no silêncio desta, contribuindo para que assediador retome na violência. Por isso, é importante que a vítima,

- 1) Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares, forme uma rede de apoio;
- 2) Busque apoio da equipe do Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho;
- 3) Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas;
- 4) Registre o caso na Delegacia de Polícia Legislativa do Senado, na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;
- 5) Ligue 180 para fazer a denúncia do caso ou comunique o fato a seu sindicato, à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos. (Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal, 2017, p. 22, grifo nosso)³⁹.

Quando ocorre o assédio sexual no ambiente de trabalho, é fundamental que a vítima seja apoiada pela família e pelos demais colegas de trabalho. É preciso que essa questão seja exposta, de modo que não seja preciso expor a vítima, para que a violência não venha se repetir. Além disso, em determinadas situações, faltam provas para reafirmar a violência, uma vez que, seja apenas a palavra da vítima, contra a palavra do assediador. Por essa razão, é importante que a vítima denuncie o assediador, para que essa forma de violência seja retraída e, conseqüentemente, prevenir que futuras violências decorram no ambiente de trabalho.

³⁹ Cartilha sobre o assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

CAPÍTULO 4

4 RELATÓRIO DE CAMPO

Neste capítulo, detalharemos como se sucedeu a escolha e elaboração do *corpus* da pesquisa. Além disso, foram elaborados oito (08) relatórios, desenvolvidos de acordo com o questionário respondido, para exibirmos, de forma detalhada, o processo de coleta do *corpus* que serviu para as análises desta pesquisa.

Para a realização das entrevistas e constituição do *corpus*, foi elaborado pela pesquisadora um questionário composto por dezoito (18) perguntas⁴⁰, referentes aos objetivos propostos nesta pesquisa e direcionado às mulheres que se disponibilizaram a responder o questionário de forma totalmente voluntária e pessoal.

Logo, o questionário respondido é o *corpus* desta pesquisa e servirá de base para procedermos com as análises, pois, como afirma Orlandi, “um dos primeiros pontos a considerar, se pensarmos a análise, é a constituição do *corpus*.”. (ORLANDI, 2015, p. 60).

Nesse sentido, para que fosse constituído o *corpus* de pesquisa, as entrevistas seriam exercidas pessoalmente, de modo presencial, ou seja, seria feita uma pesquisa de campo⁴¹. A pesquisadora estaria presente no mesmo local da entrevistada, facilitando o contato entre pesquisadora e entrevistada. Dessa forma, a pesquisadora poderia apresentar sobre a finalidade do questionário, esclarecer as dúvidas referentes as perguntas do questionário, e também poderia observar a reação da entrevistada, mediante o preenchimento do questionário.

Entretanto, devido a atual situação em que o Brasil e o mundo se encontram, uma pandemia, decorrente da Covid – 19 e de termos que aderir à protocolos de prevenção contra a doença, sendo o distanciamento social uma delas, foi decidido por meio de um pedido ao orientador e sua aprovação, que as entrevistas fossem realizadas através de envio do questionário por e-mail. Todavia, a pesquisadora conseguiu realizar apenas uma entrevista presencialmente, realizada no dia 03 de fevereiro de 2020, quando ainda não existia casos confirmados da doença no Brasil.

Deste modo, oito (8) mulheres de faixa etária díspares, aceitaram colaborar com a pesquisa. Uma delas respondeu presencialmente o questionário. Quanto as demais

⁴⁰ Disponível em APÊNDICE A.

⁴¹ Pesquisa de campo é uma das etapas da metodologia científica de pesquisa que corresponde à observação, coleta, análise e interpretação de fatos e fenômenos que ocorrem dentro de seus nichos, cenários e ambientes naturais de vivência. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/pesquisa-de-campo/>>. Acesso em 20 de setembro de 2020.

entrevistadas, o questionário foi enviado individualmente, via e-mail, onde, elas tinham um prazo de trinta (30) dias, para responder e reenviar o questionário respondido à pesquisadora.

As mulheres, antes de aceitarem participar da pesquisa, foram informadas de como seriam procedidas as entrevistas. A pesquisadora esclareceu que as entrevistadas teriam seu nome preservado e a opção “nome”, colocada no questionário, seria de preenchimento opcional. Além disso, a pesquisadora explicou também, sobre a possibilidade de desistência após responderem o questionário. Neste caso, se a entrevistada optasse pelo cancelamento da participação na entrevista, o questionário respondido, seria devolvido em um prazo de trinta (30) dias.

Com base nesses apontamentos, as entrevistas foram realizadas entre os meses de fevereiro a outubro do ano de 2020, com mulheres de faixa etária entre 24 à 62 anos, que residem nos estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, São Paulo e Rio Grande do Sul.

4.1 RELATÓRIO Nº 01

A primeira entrevista ocorreu de forma presencial, ou seja, a pesquisadora se deslocou até a casa da entrevistada para aplicar o questionário. A entrevista foi agendada previamente via aplicativo de telefone celular (WhatsApp)⁴². Durante a troca de mensagens, a entrevistada se demonstrou bastante interessada em colaborar com a pesquisa. Sendo assim, ficou decidido de a pesquisadora se deslocar até a casa da entrevistada, para realizar a entrevista no dia 03 de fevereiro de 2020.

Antes do questionário ser preenchido, a pesquisadora explicou para a entrevistada o motivo da entrevista, lendo, juntamente com a entrevistada, todas as perguntas do questionário, e se, porventura a entrevistada viesse a ter dúvidas referentes ao questionário, a pesquisadora estaria à disposição para esclarecer qualquer dúvida.

Deste modo, a entrevistada respondeu todas as perguntas em quarenta minutos. Durante esse tempo, em nenhum momento foi preciso ser interrompida a entrevista. Ao terminar de ser respondido o questionário, a pesquisadora agradeceu pela disponibilidade e colaboração da entrevistada na pesquisa. Por fim, a entrevistada agradeceu pela oportunidade de contribuir com a pesquisa, parabenizou e desejou boa sorte à pesquisadora pelo trabalho e pelo tema escolhido.

⁴² O WhatsApp é um aplicativo de troca de mensagens e comunicação em áudio e vídeo pela internet. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/noticia/whatsapp-historia-dicas-e-tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-o-app/80779>>. Acesso em 28 de setembro de 2020.

4.2 RELATÓRIO Nº 02

Na segunda entrevista, primeiramente a pesquisadora entrou em contato a mulher entrevistada pelo aplicativo de telefone celular (WhatsApp). A pesquisadora então, explicou à entrevistada o motivo da entrevista e se ela poderia colaborar com a pesquisa, respondendo um questionário.

Por esse motivo, alguns dias depois a entrevistada entrou em contato com a pesquisadora, aceitando participar da pesquisa, afirmando que faria de tudo para colaborar com a pesquisa, respondendo o questionário no prazo estipulado.

Dessa forma, o questionário foi enviado preenchido, dois (02) dias após ser respondido, no e-mail da pesquisadora. Feito isso, a pesquisadora entrou em contato novamente com a entrevistada, via aplicativo de telefone celular (WhatsApp), agradecendo a entrevistada por ter colaborado voluntariamente com a pesquisa.

Quanto às dúvidas relacionadas ao questionário, nessa entrevista isso não aconteceu.

4.3 RELATÓRIO Nº 03

A terceira entrevistada foi inicialmente contatada pelo telefone celular, via chamada de voz. Em seguida, foi explicado para a entrevistada o motivo da entrevista e se ela poderia responder o questionário.

A entrevistada no mesmo instante se dispôs a participar da entrevista, e ainda comentou com a pesquisadora que tinha conversado a respeito do tema desta pesquisa com uma colega de trabalho. Em seguida, a entrevistada parabenizou a pesquisadora pelo tema escolhido e desejou que tudo desse certo, tanto na elaboração da pesquisa, quanto nos estudos, finalizando a ligação com o pedido do envio do questionário em seu e-mail para que ela pudesse responder.

Destarte, a devolutiva do questionário preenchido foi cumprida em sete (07) dias. Diante disso, a pesquisadora respondeu ao e-mail agradecendo novamente a entrevistada por tê-la ajudado na pesquisa.

Não houve dúvidas por parte da entrevistada, referente as perguntas do questionário.

4.4 RELATÓRIO Nº 04

Com relação a quarta entrevista, a pesquisadora tentou entrar em contato com a voluntária, via telefone celular (mensagem de texto). Mas, de imediato não obteve resposta. No entanto, após uma terceira tentativa de entrar contato com a entrevistada é que a pesquisadora obteve uma resposta.

Mais uma vez foi explicado para a entrevistada sobre o intuito da pesquisa e a forma de preenchimento do questionário e se a entrevistada teria disponibilidade para contribuir com a pesquisa.

No entanto, ocorreu de a pesquisadora observar que, a entrevistada, ao receber as informações, ficou com receio de não conseguir enviar o questionário respondido no prazo estipulado, devido a sua disponibilidade de horário. Porém, mesmo assim, a entrevistada tentaria colaborar com a pesquisa. Então, a pesquisadora sentiu-se grata pela atitude da entrevistada, pois embora a entrevistada tivesse com pouca disponibilidade de horário, faria um esforço para cooperar com a pesquisa.

Sendo assim, após vinte e oito (28) dias, a entrevistada reenviou por e-mail o questionário com as respostas. Com isso, a pesquisadora entrou em contato pelo mesmo e-mail, agradecendo a entrevistada pela participação na pesquisa.

Quanto às dúvidas relacionadas ao questionário, nessa entrevista isso não ocorreu.

4.5 RELATÓRIO Nº 05

Na quinta entrevista o diálogo entre a pesquisadora e a entrevistada foi realizada via e-mail. Foi descrito no e-mail o motivo e todas as normativas referentes à pesquisa e ao questionário.

Em seguida, a pesquisadora, aguardou pelo retorno da entrevistada, que respondeu ao e-mail cinco (05) dias depois do primeiro contato, afirmando que responderia ao questionário.

Desse modo, passados quinze (15) dias, a pesquisadora recebeu um e-mail da entrevistada com o questionário totalmente preenchido.

Nesse sentido, a pesquisadora enviou outro e-mail de agradecimento à entrevistada por ter contribuído com a pesquisa. Aqui também não houve dúvidas por parte da entrevistada, referente às perguntas do questionário.

4.6 RELATÓRIO Nº 06

A sexta entrevista ocorreu após contato prévio, via aplicativo de telefone celular (WhatsApp). Com isso, a pesquisadora explicou o objetivo da pesquisa, a finalidade do questionário e também se a entrevistada poderia participar da entrevista, preenchendo o questionário e que, este último, teria que ser respondido e enviado por e-mail em um período de trinta (30) dias.

Conseqüentemente, depois de algumas trocas de conversas através do aplicativo de celular (WhatsApp), a entrevistada concordou em participar da pesquisa. Assim, a pesquisadora enviou um e-mail para a entrevistada com o questionário anexado.

No decorrer de vinte e dois (22) dias, a entrevistada encaminhou um e-mail à pesquisadora já com o questionário respondido. No corpo do texto do e-mail, veio escrito uma observação com pedido de desculpas pela demora da devolutiva do questionário. A pesquisadora, assim que recebeu o e-mail, responde-o, agradecendo a entrevistada pelo interesse e pela disposição de ter colaborado com a pesquisa.

Não houve dúvidas relacionadas ao questionário, nessa entrevista.

4.7 RELATÓRIO Nº 07

Na entrevista de número sete (07), o contato com a entrevistada foi realizado via aplicativo de telefone celular (WhatsApp), onde a entrevistada reagiu instantaneamente a mensagem, se prontificando a ajudar no que fosse necessário. Dessa forma, foram esclarecidas as normas e a finalidade do questionário. Em seguida, a pesquisadora encaminhou um e-mail com o questionário para que a entrevistada pudesse responder as perguntas de acordo com sua opinião.

Durante o processo de preenchimento do questionário, a entrevistada entrou em contato com a pesquisadora apenas uma vez, pois estava com dúvida referente a uma das perguntas do questionário. O questionário preenchido, foi encaminhado dez (10) dias depois, à pesquisadora.

Assim sendo, foram feitos agradecimentos de ambas as partes. A entrevistada agradeceu pela oportunidade ter sido escolhida para participar da pesquisa, e aproveitou para comentar com a pesquisadora a importância do tema escolhido para a sociedade. A pesquisadora agradeceu pela atenção e prontidão por parte da entrevistada em ter aceitado colaborar com a pesquisa.

4.8 RELATÓRIO Nº 08

Na oitava e última entrevista, a entrevistada recebeu uma mensagem via aplicativo de telefone celular (WhatsApp) da pesquisadora, onde explicava sobre o tema da sua dissertação de mestrado e, eventualmente, se a entrevistada poderia ajudá-la na pesquisa, respondendo o questionário.

A entrevistada de imediato se propôs a responder a pesquisa. Então, a pesquisadora informa todas as normas do questionário à entrevistada e que, se caso a entrevistada tivesse alguma dúvida sobre as perguntas, a pesquisadora estaria à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas que surgissem.

No desenrolar da entrevista, não ocorreu nenhuma dúvida sobre as perguntas do questionário. Por conseguinte, após trinta e um (31) dias, a entrevistada retornou no e-mail da pesquisadora, o questionário respondido. Por fim, ao verificar que havia recebido o questionário preenchido a pesquisadora agradeceu pela colaboração da entrevistada.

CAPÍTULO 5

5 ANÁLISES

Antes de iniciarmos as análises, vale lembrar a escolha da metodologia⁴³ utilizada na presente pesquisa. Dessa forma, a metodologia aplicada nesse estudo é a apresentada por Rodrigues (2011), iniciando com a definição do objeto e objetivos, seguido da coleta do *corpus* e, a partir desse *corpus*, proceder ao recorte de enunciados relevantes para a pesquisa. Depois, agrupar os enunciados, classificá-los em discursos e, finalmente, analisar os discursos.

Nesse sentido, nosso corpus de pesquisa foi constituído a partir de um questionário com dezoito (18) perguntas, no qual oito (08) mulheres, contribuíram voluntariamente com a pesquisa, respondendo o questionário.

Desse modo, mediante o questionário, os discursos foram agrupados em enunciados⁴⁴ e, desses enunciados foram feitos recortes, relevantes aos objetivos propostos nesta pesquisa. Vale ressaltar que, nos enunciados recortados, que veremos mais adiante, foram utilizados números e letras para facilitar a coleta e organização do *corpus*. Diante disso, a letra **E** corresponde ao enunciado, a letra **Q** refere-se ao número da questão e a letra **P** corresponde à página. Assim, a partir do recorte dos enunciados, os classificamos em discursos, para que então pudessem ser realizadas as análises.

Através das análises, busca-se compreender como os discursos “produzem sentidos”, (ORLANDI, 2015, p. 24). Assim, ao analisar o discurso é possível observar a posição-sujeito e a ideologia que o atravessa. Desse modo, a análise se constitui a partir do que Orlandi (2015, p. 24) define como “gestos de interpretação”.

Dessa forma, por meio do recorte dos enunciados, procedemos com o agrupamento desses enunciados em discursos, do qual emergiram 7 (sete) discursos, sendo eles: 1) discurso de preconceito contra a mulher no trabalho (quando comparada ao homem); 2) o machismo como causa da violência; 3) discurso sobre os tipos de violência no trabalho; 4) discurso entorno da violência externa e interna; 5) discurso sobre a reação da mulher diante da violência; 6) discurso que instaura efeitos de sentido de assédio moral e sexual; 7) discurso sobre o grau de escolaridade.

⁴³ Disponível em METODOLOGIA.

⁴⁴ Por uma questão de ética e para não interferir na análise dos dados, é importante enfatizar que os discursos não foram alterados, ou seja, a escrita permanece tal qual como as mulheres entrevistadas responderam.

5.1 DISCURSO DE PRECONCEITO CONTRA A MULHER NO TRABALHO (QUANDO COMPARADA AO HOMEM)

Enunciados recortados:

(19) “Não. Muitos trabalhos beneficiam o homem, desvalorizando o trabalho da mulher”. (E1, Q8, P2).

(42) “Sim, mas ainda perante colegas homens são discriminadas”. (E2, Q4, P2).

(62) “Ela obteve o direito de trabalhar fora de casa, porém o difícil é vermos uma num cargo de alta gerência, se formos comparar quantas mulheres vemos num cargo alto e quantos homens notaremos que o número de homens é bem maior (...)”. (E3, Q4, P2).

(88) “Por exemplo, eu já participei de uma entrevista de emprego onde eu e um homem fomos para a última etapa da entrevista e decidiram contratar ele e não eu”. (E4, Q8, P2).

(152) “Não, infelizmente a mulher ainda é muito discriminada em relação ao trabalho”. (E7, Q8, P2).

(168) “Apesar que mesmo que em emprego as vezes recebem bem menos que os homens na mesma função”. (E8, Q4, P2).

(169) “Infelizmente ainda há preconceito em relação a homens e mulheres onde os homens aparentemente tem mais direito e valores que mulheres”. (E8, Q5, P2).

Os discursos que pretendemos analisar aqui, são discursos que apontam para a desvalorização e o preconceito contra a mulher no trabalho, quando comparada ao homem.

Partindo desse princípio, conforme os enunciados recortados acima, no enunciado (19): “Muitos trabalhos beneficiam o homem, desvalorizando o trabalho da mulher”, podemos observar que muitos trabalhos beneficiam o homem, ou seja, tem o sentido de favorecer o homem e, a mulher acaba sendo desvalorizada com o sentido de perder o valor, ou com menor importância no trabalho.

Nesse caso, em (19), predomina o discurso de que a mulher em muitas profissões, ainda é desvalorizada, se comparada ao homem. Nesse sentido, a memória discursiva apreendida pelo viés do interdiscurso, definida pelo pré-construído que favorece a construção de outros dizeres e outros sentidos, é instaurada aqui, acionando antigos já-ditos através do ingresso da mulher no mundo do trabalho durante a Revolução Industrial, tendo em vista que, mulheres e crianças eram contratadas para trabalhar nas indústrias por baixos salários e condições precárias, pois recebiam menos que os homens pela mesma função. Assim, o “efeito de sentidos” (PÊCHEUX,

1997, p. 82) nesse discurso é o de reafirmar não só o que acontecia no início da Revolução Industrial, mas o que ainda acontece atualmente.

Nos enunciados (42), (152) e (169), predominam os discursos de discriminação e preconceito no trabalho. A palavra discriminação é um substantivo feminino que significa “ação ou efeito de discriminar, distinguir ou diferenciar”⁴⁵. Quanto à palavra preconceito, do substantivo masculino, tem o sentido de “opinião ou sentimento desfavorável, concebido antecipadamente ou independente de experiência ou razão; prevenção”⁴⁶. O preconceito pode ser classificado em racial, religioso e de classe.

Assim, para que seja possível obtermos uma melhor compreensão dos sentidos do enunciado (42), é necessário que voltemos ao questionário, na questão de número 4: “Com relação ao mercado de trabalho, a mulher também conquistou esse espaço? Explique”. Nesse sentido, em (42) temos: “Sim, mas ainda perante colegas homens são discriminadas”, o sujeito mulher ao responder com a palavra: sim, afirma que a mulher conquistou esse espaço. Todavia, logo em seguida, é usado a conjunção: mas, que dispõe do sentido de oposição ou restrição entre dois termos, para afirmar que, ainda que a mulher tenha conquistado esse espaço, na presença de colegas homens, são discriminadas.

Além disso, pode-se considerar uma segunda forma de interpretação, na qual, diferentemente dos homens, as mulheres sofrem discriminação e preconceito no trabalho. Um exemplo disso, pode ser considerado quando, em um local de trabalho priorizam contratar um homem e não uma mulher, como apresentado no enunciado (88): “(...) eu já participei de uma entrevista de emprego onde eu e um homem fomos para a última etapa da entrevista e decidiram contratar ele e não eu”. Dessa forma, pode ser compreendido nesse enunciado, que o patriarcalismo⁴⁷, encontra-se ainda enraizado na sociedade, uma vez que, em um emprego a preferência seja em contratar o homem e não a mulher.

No enunciado (152): “Não, infelizmente a mulher ainda é muito discriminada em relação ao trabalho”, ao ser utilizado um advérbio de negação: não, tem o sentido de que a mulher ainda é discriminada no trabalho quando relacionada ao homem. Em: infelizmente,

⁴⁵ Ação de discriminar, de segregar alguém, tratando essa pessoa de maneira diferente e parcial, por motivos de diferenças sexuais, raciais, religiosas; ato de tratar de forma injusta: discriminação racial. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/discriminacao/>>. Acesso em 20 de junho de 2021.

⁴⁶ Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/preconceito/>>. Acesso em 20 de junho de 2021.

⁴⁷ “O patriarcalismo é uma forma de construção social baseada no patriarcado”. Fonte: <<https://www.infoescola.com/sociedade/patriarcalismo/>>. Acesso em 20 de junho de 2021. Define-se como patriarca: “chefe de família; aquele que, por ser o mais velho de uma grande família, merece respeito, obediência ou veneração”. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/patriarca/>>. Acesso em 20 de junho de 2021.

instaura-se o feito de sentido de “modo infeliz; com infelicidade”⁴⁸. Sobre a palavra: ainda, essa última é um advérbio que tem como efeito de sentido a situação presente, ou, até o momento.

Dessa forma, o sujeito mulher ao se deparar com a pergunta do questionário, enuncia conforme aquilo que está diante de sua realidade. Logo, o sujeito mulher, ao mencionar a palavra: infelizmente, se coloca no lugar de outras mulheres, tomando para si o discurso de sororidade⁴⁹. Por isso a escolha da palavra: infelizmente, para demonstrar que o sujeito lamenta aquilo que vai dizer ou o que acabou de dizer.

Quanto ao enunciado (169), também é mencionado a palavra infelizmente, assim como no enunciado (152). No entanto, no enunciado (169) é usado o discurso de “preconceito em relação a homens e mulheres” e ainda que, “os homens aparentemente tem mais direito e valores que mulheres”. Dessa forma, ao fazer uma comparação entre homens e mulheres, retorna a uma “memória discursiva” (ORLANDI, 2015, p. 29) do discurso machista e do patriarcalismo. Por outro lado, a palavra: aparentemente, instaura o efeito de sentido de algo “que pode ser observado externamente; de acordo com a aparência⁵⁰”, ou seja, de acordo com que o sujeito viveu e/ou presenciou, através do tema em questão. Já a palavra: preconceito, dispõe como sentido, o prejudgamento.

Com relação ao enunciado (62), é possível observar que há diferentes formas de interpretações. Em: “Ela obteve o direito de trabalhar fora de casa”, esse discurso se relaciona a uma das conquistas femininas, haja vista que, durante muitos anos, a mulher era vista como um objeto de reprodução, “condicionada para servir o marido, cuidar do lar e dos filhos” (VRISSIMTZIS, 2002, p. 33-34). Em contrapartida, o sujeito mulher ao enunciar: “obteve o direito de trabalhar fora de casa”, entende-se por: direito, algo que é “garantido por lei”⁵¹. Assim, algo que antes era proibido, passa a ser permitido às mulheres.

Continuando em (62), “porém o difícil é vermos uma num cargo de alta gerência, se formos comparar quantas mulheres vemos num cargo alto e quantos homens notaremos que o número de homens é bem maior (...)”, a palavra: porém, pode ser tanto uma conjunção, quanto um substantivo masculino. Nesse sentido, a definição da palavra: porém, que aqui se inscreve, é a do substantivo masculino, que aponta para o efeito de sentido de “impedimento”⁵². Quanto ao restante do enunciado, “o difícil é vermos uma num cargo de alta gerência, se formos

⁴⁸ Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/palavra/kLpdD/infelizmente/>. Acesso em 20 de junho de 2021.

⁴⁹ Relação de irmandade, união, afeto ou amizade entre mulheres, assemelhando-se àquela estabelecida entre irmãs. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/sororidade/>. Acesso em 20 de junho de 2021.

⁵⁰ Aparentemente. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/aparentemente/>. Acesso em 20 de junho de 2021.

⁵¹ Disponível em: <https://www.dicio.com.br/direito/>. Acesso em 20 de junho de 2021.

⁵² Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/por%C3%A9m/>. Acesso em 22 de junho de 2021.

comparar quantas mulheres vemos num cargo alto e quantos homens notaremos que o número de homens é bem maior (...)”, estabelece como efeito de sentido, afirmar que a presença do sujeito feminino em cargos de gerência ainda é inferior, se comparado aos cargos de gerência atribuídos ao sujeito masculino.

Partindo desse princípio, no ano de 2018, o Brasil foi considerado o segundo país a ter menos mulheres em cargos de alta gerência com somente 12% dos altos cargos ocupados por mulheres⁵³. Dito isso, o que fundamenta essa informação é com base em uma pesquisa desenvolvida pela Hays Executive, na qual 480 executivos, em cargos de alta gerência em empresas latino americanas, participaram. Dos líderes que participaram, apenas 15% são mulheres. Dessas mulheres, apenas 2% ocupam cargos de nível 1, que se identificam como: (CEO, Presidente, Gerente Nacional), em suas empresas⁵⁴.

Em (168): “Apesar que mesmo que em emprego as vezes recebem bem menos que os homens na mesma função”, predomina o discurso da diferença salarial entre homens e mulheres. Com base nisso, em uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), afirma que as mulheres ganham menos do que os homens em todas as funções. Mesmo com uma queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as trabalhadoras ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país⁵⁵.

Deste modo, diante do recorte dos enunciados, ao definirmos o “discurso de desvalorização e preconceito contra a mulher”, buscamos analisar um conjunto de enunciados que fazem parte dos discursos dos sujeitos mulheres. A partir da análise, o que prevalece são discursos que afirmam a desvalorização da mulher no local de trabalho, quando comparada ao homem e, ainda que tenha conquistado grande espaço na sociedade e conseqüentemente no trabalho, é vítima do preconceito.

5.2 O MACHISMO COMO CAUSA DA VIOLÊNCIA

Enunciados recortados:

(142) “Sim, pois alguns homens reagem por instinto e por competitividade”. (E6, Q17, P3).

⁵³ Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/brasil-e-o-segundo-pais-com-menos-mulheres-em-cargos-de-alta-gerencia-revela-pesquisa-que-ouviu-executivos-da-america-latina/>>. Acesso em 22 de junho de 2021.

⁵⁴ Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/brasil-e-o-segundo-pais-com-menos-mulheres-em-cargos-de-alta-gerencia-revela-pesquisa-que-ouviu-executivos-da-america-latina/>>. Acesso em 22 de junho de 2021.

⁵⁵ Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>> . Acesso em 22 de junho de 2021.

(143) “O nível hierárquico não é empecilho para os homens cometerem tal violência, seja chefia ou colegas com mesmo cargo”. (E6, Q18, P3).

(144) “Infelizmente a postura machista está em todos as relações”. (E6, Q18, P3).

(155) “Acho que é fruto de uma sociedade machista. (...)”. (E7, Q11, P3).

Para uma melhor compreensão dos efeitos de sentidos dos enunciados, pretendemos analisar os discursos que instauram o machismo como causa da violência no ambiente de trabalho.

No enunciado (142): “Sim, pois alguns homens reagem por instinto e por competitividade”, podemos observar dois “efeitos” (ORLANDI, 2015, p. 27) em destaque, sendo eles: instinto e competitividade. A palavra: instinto estabelece o efeito de sentido de ímpeto, arroubo, ou um impulso natural. No entanto, em: competitividade, predomina o efeito de sentido de algo ou alguém que é competitivo, opositor, antagônico, ou seja, que gosta de competição. Desse modo, no enunciado (142), a causa da violência no ambiente de trabalho, ocorre devido o instinto do homem, ou seja, dispõe do efeito de sentido de que é natural do instinto do homem cometer a violência.

Quanto a palavra: competitividade, predomina o efeito de sentido de algo ou alguém que é competitivo, ou seja, que gosta de competição. E ainda, causa um efeito de sentido de fazer de tudo para alcançar os objetivos, mesmo que para isso seja preciso passar por cima de tudo ou de todos, ou até mesmo que seja preciso cometer violência. Nesse sentido, podem ser exemplos de: fazer de tudo para alcançar os objetivos, chegar ao cargo desejado, ser promovido no emprego, vender mais que meu colega de trabalho, receber aumento de salário, entre outros.

No que concerne o enunciado (143): “O nível hierárquico não é empecilho para os homens cometerem tal violência, seja chefia ou colegas com mesmo cargo”, em: “não é empecilho”, instaura o efeito de sentido de algo que não é um impedimento, não é dificuldade, não é obstáculo⁵⁶. Por essa razão, nesse enunciado, a violência pode ocorrer em todas as esferas e departamentos do trabalho, desde os cargos menores até os mais altos. Outro ponto a ser destacado nesse enunciado é referente a quem comete a violência no trabalho. Assim, o sujeito mulher, assume a posição-sujeito de vítima ao constarmos a seguinte fala: “para os homens cometerem tal violência”, sendo então aqui, o sujeito masculino que promove a violência.

Nos enunciados (144): “Infelizmente a postura machista está em todos as relações”, e (155): “Acho que é fruto de uma sociedade machista(...)”, está explícito que a palavra:

⁵⁶ Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/empecilho/>>. Acesso em 25 de junho de 2021.

machismo percorre os dois enunciados. Nesse caso, os enunciados (144) e (155), apontam o machismo como a causa da violência no trabalho.

Com base nisso, de acordo com o dicionário *Michaelis*, o machismo possui três definições, 1. *Qualidade, comportamento ou modos de macho (homem); macheza, machidão.* 2. *Orgulho masculino em excesso; virilidade agressiva.* 3. *Ideologia da supremacia do macho que nega a igualdade de direitos para homens e mulheres.*⁵⁷

Sob outro ponto de vista, segundo a Cartilha: “O ABC da violência contra a mulher no trabalho”, organizada pelos integrantes do Grupo de Trabalho de Gênero (GT-Gênero) da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade e Combate à Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) e de membros da Câmara de Coordenação e Revisão, ambos do Ministério Público do Trabalho, o machismo (2018, p. 24),

é um conjunto de atitudes, comportamentos e pensamentos que se baseiam na ideia de que os homens são superiores às mulheres. Essa crença pode levar a práticas discriminatórias e à violência de gênero em todas as esferas da sociedade, inclusive no trabalho. Enquanto o feminismo prima pela igualdade, o machismo pela inferioridade entre homens e mulheres.

Assim, através dos discursos dos sujeitos, que nesta pesquisa se constituem em sujeito mulher, o que fundamenta a causa da violência no ambiente de trabalho, corresponde ao machismo, constituído a partir da memória discursiva do patriarcalismo, pois, o sujeito homem se manifesta como predominante em todas as esferas da sociedade, como por exemplo: no espaço familiar o sujeito homem é o chefe da família e, no espaço profissional, o único capaz de ocupar cargos de destaque, etc.

5.3 DISCURSO SOBRE OS TIPOS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Enunciados recortados:

(27) “Violência verbal e assédio moral”. (E1, Q13, P3).

(51) “violência verbal, assédio moral”. (E2, Q13, P3).

(72) “Verbal e moral”. (E3, Q13, P3).

(94) “assédio moral”. (E4, Q13, P3).

(117) “Assédio moral e sexual”. (E5, Q13, P3).

⁵⁷ Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/empecilho/.>>. Acesso em 25 de junho de 2021.

(136) “Violência verbal, assédio moral e assédio sexual”. (E6, Q13, P3).

(157) “Violência verbal, moral e assédio sexual”. (E7, Q13, P3).

(177) “Violência verbal e moral”. (E8, Q13, P3).

Para que seja possível observar a produção de sentidos dos enunciados (27), (51), (72), (94), (117), (136), (157), (177), é necessário que voltemos na questão de número 13, do questionário, em que a pergunta é referente ao tipo de violência recebida ou presenciada no local de trabalho, seguido de opções de múltipla escolha, das quais, poderiam ser marcadas mais de uma opção. Em razão disso, observemos a pergunta de número 13, do questionário:

13. Que tipo de violência você já sofreu ou presenciou no local de trabalho? (Se for preciso, marque mais de uma alternativa).

- () verbal
- () física
- () assédio moral
- () assédio sexual

Desse modo, a partir das respostas da questão de número 13, e do recorte dos enunciados, o resultado alcançado foi que, das oito (8) mulheres que contribuíram com essa pesquisa, sete (7) sofreram violência no ambiente de trabalho e, apenas uma, presenciou a violência.

Nesse contexto, nota-se em todos os enunciados a escolha da violência verbal e moral e, somente em três (3) dos enunciados, prevalece o assédio sexual.

Com base nisso, segundo uma pesquisa, realizada no ano de 2020 pelo Instituto Patrícia Galvão, as mulheres sofrem mais assédio moral e sexual no ambiente de trabalho do que os homens. Dessa pesquisa, entre as mulheres entrevistadas, “um total de 76% reconhece já ter passado por um ou mais episódios de violência e assédio no trabalho”.⁵⁸

Assim, ao escolher entre uma ou mais opções sobre o tipo de violência no trabalho, o sujeito mulher afirma que sofreu e/ou presenciou a violência, contribuindo assim para reforçar a existência da violência contra a mulher no trabalho.

⁵⁸ Fonte: Violência contra as mulheres em dados. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/76-das-brasileiras-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>>. Acesso em 26 de junho de 2021.

5.4 DISCURSO ENTORNO DA VIOLÊNCIA EXTERNA E INTERNA

Enunciados recortados:

- (28) “Foi interna. Pelo meu próprio patrão”. (E1, Q14, P3).
 (52) “Interna. Pelo patrão”. (E2, Q14, P3).
 (73) “Externa. Um cliente”. (E3, Q14, P3).
 (95) “Externa e interna”. (E4, Q14, P3).
 (118) “A violência foi interna”. (E5, Q14, P3).
 (137) “Interna”. (E6, Q14, P3).
 (158) “Interna”. (E7, Q14, P3).
 (178) “Externa”. (E8, Q14, P3).

Considerando que a violência no trabalho pode atingir os sujeitos, independentemente de nível hierárquico, mas que, principalmente o sujeito feminino é o mais atingido, ao ser abordado anteriormente na seção 6.3, sobre os tipos de violência que ocorrem no trabalho, é importante que saibamos também de que forma a violência pode acontecer.

Por esse motivo, com base na questão de número 14, inserida no questionário⁵⁹, para que fosse possível uma melhor compreensão da pergunta, utilizamos a palavra “interna”, para se referir a violência praticada por chefes ou colegas de trabalho. E a palavra “externa”, para reportar a violência realizada, por sujeitos externos, ou seja, que não fazem parte do local de trabalho. Assim sendo, observemos a seguinte pergunta: **14. A violência ocorrida no ambiente de trabalho foi externa ou interna? (Por exemplo, *interna*: chefes ou colegas de trabalho. *Externa*: alguém que não faz parte do local de trabalho).**

Nesse sentido, como foi possível observar, de acordo com os enunciados (28), (52), (95), (118), (137) e (158), predominam os discursos de violência interna (praticadas por chefes ou colegas de trabalho). Já nos enunciados (73) e (178), prevalece a violência externa (praticadas por sujeitos, que não fazem parte do local de trabalho). E apenas em (95), observa-se a escolha das duas formas de violência: interna e externa.

Nos enunciados (28) e (52), além de os sujeitos (mulher) definirem a forma de violência no trabalho, como podemos verificar em: foi interna e interna, em (28), o sujeito mulher ainda indica e deixa claro quem exerceu a violência, sendo: meu próprio patrão. Dessa maneira, a

⁵⁹ Disponível em APÊNDICE A.

palavra: próprio, diante do “contexto imediato” (ORLANDI, 2015, p. 28) tem o sentido de “que é exatamente aquele e não outro”.

Por meio dos enunciados dos discursos em questão, foi possível identificar que, embora a violência no trabalho possa ser definida entre interna e externa, grande parte da violência é cometida por sujeitos provenientes do ambiente de trabalho e, principalmente por sujeitos que sejam de cargos superiores, de alto escalão.

5.5 DISCURSO SOBRE A REAÇÃO DA MULHER DIANTE DA VIOLÊNCIA

Enunciados recortados:

(32) “A primeira reação é de desânimo e revolta”. (E1, Q16, P3).

(33) “Depois desmotivação, até você acabar ir trabalhando por falta de coragem de sair do trabalho ou falta de opção”. (E1, Q16, P3).

(34) “E por último vem os problemas psicológicos, você já não está mais contente, não está motivada e acaba gerando uma ansiedade ou uma depressão, querendo apenas se isolar de tudo”. (E1, Q16, P3).

(54) “Por muitos dias fiquei calada e digerindo o que havia escutado, após tomei coragem e sai da empresa”. (E2, Q16, P3).

(75) “Fiquei nervosa, pensei em pedir demissão, mas, por necessidade continuei meu serviço sem falar nada”. (E3, Q16, P3).

(121) “Me senti deprimida e impotente”. (E5, Q16, P3).

(141) “Rejeição, raiva e indignação”. (E6, Q16, P3).

(180) “Não foi comigo, mas presenciei e fiquei aterrorizada”. (E8, Q16, P3).

Pretendemos aqui, analisar os discursos sobre a reação da mulher diante da violência recebida, observando os efeitos de sentido que esses discursos produzem.

Com base nesses objetivos, no enunciado (32), podemos observar, sentimentos e reações do sujeito que sofre violência no trabalho, sendo: desânimo e revolta. A palavra desânimo, tem efeito de sentido de abatimento, apatia, desesperança, desvalor. Quanto a revolta, sendo esta palavra carregada de diferentes sentidos, o sentido que se encaixa aqui é o baseado no “contexto imediato” (ORLANDI, 2015, p. 29), de indignação.

Em (33): “depois desmotivação, até você acabar ir trabalhando por falta de coragem de sair do trabalho ou falta de opção”, continua prevalecendo o discurso de desmotivação, devido

à violência sofrida. O que podemos verificar aqui é a desmotivação, com o sentido de “desinteresse”, seguido da “falta de coragem de sair do emprego” e continuar trabalhando ou por não sair do emprego “por falta de opção”. Dessa forma, em “falta de coragem de sair do emprego”, está relacionado com a necessidade de permanecer ou por causa da situação, “ter medo de sair do emprego”. Quanto a “falta de opção”, tem o sentido de “casos onde não há saída, não há solução para determinado problema”.⁶⁰

No que tange ao enunciado (34): “E por último vem os problemas psicológicos, você já não está mais contente, não está motivada e acaba gerando uma ansiedade ou uma depressão, querendo apenas se isolar de tudo”, é possível observar os efeitos de sentido que a violência causa, afetando não só a autoestima do sujeito mulher, mas também ocasionando problemas que envolvem a saúde mental desses sujeitos.

Em (54): “Por muitos dias fiquei calada e digerindo o que havia escutado, após tomei coragem e sai da empresa”, predomina inicialmente o sentido de tentar entender a situação, sobre o porquê da violência, pois o sujeito mulher não revida, tomando somente para si o que ouviu e, em um segundo momento, o sentido de coragem, de decisão a não se submeter mais à violência e pedir demissão.

Com relação ao enunciado (75): “Fiquei nervosa, pensei em pedir demissão, mas, por necessidade continuei meu serviço sem falar nada”, a palavra necessidade, possui efeitos de sentido de carência, privação, desprovento.

Quanto aos enunciados (121) e (141), manifestam-se os discursos: deprimida, impotente, “rejeição”, “raiva” e indignação”. A palavra deprimida tem como efeito de sentido, depressiva ou desanimada. Com referência a palavra: impotente, esta possui como sentido de tolhido, reprimido, limitado. Assim, essas são apenas exemplos de alguns sentidos que o sujeito mulher vivencia quando sofre a violência no trabalho.

Já em (180): “Não foi comigo, mas presenciei e fiquei aterrorizada”, observa-se que apenas nesse enunciado, o sujeito mulher não sofreu a violência fisicamente e diretamente. Entretanto, presenciou e ficou aterrorizada, causando um efeito de sentido de que, até mesmo os sujeitos que presenciam a violência se sentem incomodados e afetados com a situação.

Nesta perspectiva, foi possível constatar, por meio dos discursos do sujeito mulher, as diferentes reações e efeitos de sentido que a violência no ambiente de trabalho causa, tanto ao sujeito que a recebe, quanto ao sujeito que a presencia.

⁶⁰ Dicionário Informal, Disponível em:

<<https://www.dicionarioinformal.com.br/sem%20op%C3%A7%C3%A3o/>>. Acesso em 22 de julho de 2021.

5.6 DISCURSO QUE INSTAURA EFEITOS DE SENTIDO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Enunciados recortados:

(119) “Foram ameaças de perder o emprego”. (E5, Q15, P3).

(120) “O meu chefe falava pra nós professoras vender AVON, ameaçava a gente dizendo que ia nos processar por qualquer coisa”. (E5, Q15, P3).

(138) “Ambos em cargo de chefia os conflitos de opiniões eram recentes, por diversas vezes usava palavras de baixo calão denegrindo e humilhando”. (E6, Q15, P3).

(139) “Em outros momentos comentários referente a roupa ou partes do corpo”. (E6, Q15, P3).

(140) “Ou até mesmo toques indesejados”. (E6, Q15, P3).

O assédio moral e o assédio sexual são considerados como formas de violência contra as mulheres mais praticadas no local de trabalho. Com base nisso, para que fosse possível obtermos os enunciados do item (5.6), utilizamos a seguinte pergunta: *15. Poderia comentar como foi a violência, ou seja, como aconteceu?*

A partir das respostas obtidas e do recorte dos enunciados, buscamos analisar os discursos que evidenciam o assédio moral e sexual, a partir dos enunciados (119), (120), (138), (139) e (140).

No enunciado, (119): “Foram ameaças de perder o emprego”, é possível identificar a prática de assédio moral, quando o sujeito mulher enuncia: foram ameaças, tendo como sentido, o de aterrorizar, amedrontar a mulher no trabalho.

Quanto ao enunciado (120): “O meu chefe falava pra nós professoras vender AVON, ameaçava a gente dizendo que ia nos processar por qualquer coisa”. (E5, Q15, P3), podemos observar que quem pratica a violência é o sujeito masculino com base em “o meu chefe”. Já quem recebe a violência ocupa a posição de sujeito mulher. Dessa forma, no enunciado “o meu chefe falava para nós professoras vender AVON”, ao recorrermos à formação ideológica, em “vender AVON”: observamos uma FI de classe dominante do patrão, do empregador e outra FI de classe dominada, do empregado que vende a sua força de trabalho. Há, portanto um quadro de relações de força nesse enunciado, um embate na perspectiva de luta de classes. Além disso, ao se referir à: nós professoras vender AVON, reafirma a condição de que “vender AVON” é uma profissão e/ou trabalho específico da mulher.

Sobre: “ameaçava a gente dizendo que ia nos processar por qualquer coisa”, nota-se em: ameaçava a gente e, ia nos processar por qualquer coisa, instauram o sentido de que as ameaças eram feitas à mais de uma professora. Assim, em: processar, tem o sentido de “mover um processo”, uma “ação judicial” contra as professoras, e essa ação poderia acontecer “por qualquer coisa”.

Em (138): “Ambos em cargo de chefia os conflitos de opiniões eram recentes, por diversas vezes usava palavras de baixo calão denegrindo e humilhando”. (E6, Q15, P3), podemos notar que, o perfil do sujeito que perpetra a violência no trabalho está relacionado aos sujeitos que ocupam “cargos de chefia”, em que a FD é a do gestor, empregador. Nesse enunciado, também prepondera o assédio moral, pois, “por diversas vezes usava palavras de baixo calão denegrindo e humilhando”. Dito isso, ao utilizar o discurso de: por diversas vezes, causa um efeito de sentido de que a mulher foi humilhada, mais de uma vez. E em: “palavras de baixo calão”⁶¹, tem o sentido de ofender, com palavras grosseiras.

No enunciado (139) é mencionado como forma de violência: “comentários referente a roupa ou partes do corpo”. Neste caso, prevalece como violência, o assédio moral. Em contrapartida, no enunciado (140): “Ou até mesmo toques indesejados”, podemos identificar a presença de mais uma forma de violência, o assédio sexual.

Dessa forma, a análise serviu para que pudéssemos compreender os sentidos acerca da violência no trabalho, sendo retratado aqui, o assédio moral e sexual. Com base nisso, durante o levantamento dos dados, que compõem esta pesquisa, foi possível observar que, uma das perguntas do questionário, questionava se a entrevistada já tinha sofrido ou presenciado a violência no trabalho e se ela poderia comentar como ocorreu a violência. Entretanto, foi possível verificar que nem todas as mulheres responderam como ocorreu a violência. Algumas mulheres responderam apenas a forma de violência recebida. Por esse motivo, há um “silenciamento” (ORLANDI, 2012), que não é necessário o dizer, mas que os sentidos estão ali presentes.

Além disso, através dos enunciados (119), (120), (138), (139) e (140) utilizados na realização da análise, foi possível constatar que os discursos das mulheres que contribuíram com esta pesquisa, apresentam relatos pessoais sobre a violência recebida e, esses discursos contribuem para reafirmar a existência do assédio moral e sexual, no ambiente de trabalho.

⁶¹ Linguagem grosseira, indelicada, que tende a ofender: baixo calão.

5.7 DISCURSO SOBRE O GRAU DE ESCOLARIDADE

Enunciados recortados:

(31) “Simplesmente ele me respondeu que não poderia culpar a outra funcionária (que é farmacêutica) e sim culpar a mim porque eu era de nível baixo e não era formada em um ensino superior”. (E1, Q15, P3).

(74) “(...) O cliente impaciente, aproveitando que o gerente tinha chegado e estava ali presente, me disse: “você não deve ter nem ensino médio, né moça!”. (E3, Q15, P3).

Em: “Discurso sobre o grau de escolaridade”, nos enunciados (31), e (74) o que percebemos à princípio, é a presença de um discurso de inferioridade quanto ao grau de escolaridade do sujeito mulher.

Diante desse contexto, observemos o enunciado (31) que diz: “Simplesmente ele me respondeu que não poderia culpar a outra funcionária (que era farmacêutica) e sim culpar a mim porque eu era de nível baixo e não era formada em um ensino superior”. A palavra: simplesmente, produz um efeito de sentido, no qual, para o sujeito que praticou a violência, foi algo natural, ou espontâneo a se dizer e que não houve receio ao enunciar o discurso.

Ainda em (31) temos: “não poderia culpar a outra funcionária (que era farmacêutica)”. Aqui, denota-se um discurso que coloca a profissão de farmacêutica como algo superior, como se o sujeito enunciasse: ela é farmacêutica e por isso não pode ser a culpada. Logo, por ser farmacêutica, contribui para o sentido de “ter cursado um ensino superior” e “ser alguém com mais conhecimento”.

Nesse sentido, finalizando o enunciado (31), “e sim culpar a mim porque eu era de nível baixo e não era formada em um ensino superior”, a palavra: sim, reforça a afirmativa de culpa ao sujeito mulher (que sofreu a violência). Por outro lado, em “culpar a mim porque eu era de nível baixo”, o discurso de nível baixo, está relacionado ao cargo de trabalho e, nesse caso, o sentido aqui é o de que o sujeito mulher era de um cargo inferior. Diferentemente da “farmacêutica”, que era do cargo de nível superior. Quanto à, “não era formada em um ensino superior”, observamos que os sentidos que aqui primam, se referem à escolaridade do sujeito mulher, pois, por não ser formada em um ensino superior, levava a culpa por tudo o que acontecia em seu trabalho. Outro sentido evidente em (31) é o de menosprezo, discriminação e dúvida por parte do sujeito homem (empregador), ao responsabilizar a vítima (sujeito mulher) e associar a esta última o grau de escolaridade e a sua função de trabalho.

No enunciado (74): “o cliente impaciente, aproveitando que o gerente tinha chegado e estava ali presente, me disse: “você não deve ter nem ensino médio, né moça!”, predomina a violência externa, ou seja, a violência realizada por sujeitos externos no local de trabalho, como pode ser verificado em: “O cliente impaciente”. Com relação a palavra impaciente, refere-se ao sujeito “que não sabe ou não gosta de esperar; apressado”⁶². O sujeito cliente, ao perceber “que o gerente tinha chegado”, se beneficia da situação, para dizer: “você não deve ter nem ensino médio, né moça!”.

Nesse aspecto, vale relembrar que os enunciados foram descritos conforme as respostas que se encontram no questionário para que não interferissem na construção e nos dados da análise. Por esse motivo, em “você não deve ter nem ensino médio, né moça!”, é visível o efeito de sentido de dúvida acerca do nível de escolaridade do sujeito mulher. Desse modo, ao terminar a frase com: “né moça!”, a expressão “né” é uma forma contraída da expressão “não é” geralmente usada para confirmar o que foi falado anteriormente ou para pedir aprovação sobre alguma coisa”⁶³.

Outra questão relevante a ser mencionada sobre o enunciado (74), é a forma da escrita em “né moça!”. Como pudemos observar, o sujeito mulher ao responder o questionário, utiliza o ponto de exclamação (!) para finalizar a resposta. Nesse sentido, o ponto de exclamação “é um sinal de pontuação que confere à frase uma entonação exclamativa, e está relacionado ao emocional da linguagem, além de transmitir um sentimento”⁶⁴. Assim, ao utilizar o ponto de exclamação, o sujeito mulher demonstra ou tenta demonstrar como o sujeito homem proferiu o discurso a ela.

De modo geral, nos enunciados (31) e (74), predominam os discursos sobre o grau de escolaridade, tendo como sentido, diminuir o sujeito mulher, com base em sua formação. Além disso, em (31), se instaura o discurso acerca do nível hierárquico, que aponta para efeito de sentido de preconceito contra os cargos inferiores, no trabalho.

À vista disso, através dos efeitos de sentidos observados nos enunciados, ao colocar em dúvida e desmerecer o grau de escolaridade e o cargo de trabalho do sujeito (mulher), percebe-se aqui, o assédio moral, como forma de violência contra a mulher nos espaços de trabalho.

⁶² Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/impaciente/>>. Acesso em 25 de junho de 2021.

⁶³ Disponível em: <https://www.dicio.com.br/ne-4/>>. Acesso em 25 de junho de 2021.

⁶⁴ Fonte: Norma Culta. Disponível em: <<https://www.normaculta.com.br/ponto-de-exclamacao/>>. Acesso em 25 de junho de 2021.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, o nosso objetivo foi analisar os discursos sobre a violência contra a mulher no trabalho e como essa violência acontece. E, a partir da análise, compreendermos como são produzidos os discursos sobre a violência contra a mulher no trabalho e os efeitos de sentido que esses discursos constituem, considerando a forma de violência exercida.

Tendo em vista esses objetivos, a presente pesquisa é de natureza qualitativa e as análises foram fundamentadas na Análise do Discurso de linha francesa, doravante AD, com base nos postulados do filósofo francês, Michel Pêcheux.

Com relação ao *corpus* de pesquisa, foi constituído através de um questionário, com dezoito (18) perguntas, na qual oito (8) mulheres de faixa etária díspares responderam o questionário, haja vista que, através do questionário e de seus discursos, foi possível que se concretizassem as análises.

Dessa forma, os discursos analisados com base nos objetivos específicos, como: analisar os discursos sobre os tipos de violência que ocorrem contra a mulher no trabalho; analisar os discursos que fundamentam a violência contra a mulher no trabalho; analisar os discursos que apontem se a violência acontece interna ou externamente, ou seja, cometida por sujeitos provenientes do local de trabalho ou por sujeitos fora dele; analisar os discursos sobre o posicionamento da mulher com relação a violência.

Com base nisso, através dos objetivos específicos e do recorte de enunciados, foram constituídos sete (7) discursos.

No primeiro discurso, nomeado como: “Discurso de preconceito contra a mulher no trabalho (quando comparada ao homem)”, predominam discursos que afirmam a desvalorização da mulher no local de trabalho, quando comparada ao homem e, ainda que tenha conquistado grande espaço na sociedade e, conseqüentemente no trabalho, é vítima do preconceito.

No segundo discurso, intitulado como: “O machismo como causa da violência”, o que fundamenta a causa da violência no ambiente de trabalho, corresponde ao machismo, constituído a partir do interdiscurso do patriarcalismo, pois, o sujeito homem se manifesta como predominante em todas as esferas da sociedade.

Com base no terceiro discurso, intitulado de: “Discurso sobre os tipos de violência no trabalho”, prevalece o efeito de sentido de que ao escolher entre uma ou mais opções sobre o tipo de violência no trabalho, a mulher afirma que sofreu e/ou presenciou a violência, contribuindo assim para reforçar a existência da violência contra a mulher no trabalho.

No quarto discurso, nomeado como: “Discurso entorno da violência externa e interna”, foi possível identificar que, embora a violência no trabalho possa ser definida entre interna e externa, grande parte da violência é cometida por sujeitos provenientes do ambiente de trabalho e, principalmente por sujeitos que ocupam cargos superiores.

No quinto discurso, com o nome de: “Discurso sobre a reação da mulher diante da violência”, foi possível constatar, por meio dos discursos do sujeito mulher, as diferentes reações e efeitos de sentido que a violência no ambiente de trabalho causa, tanto ao sujeito que a recebe, quanto ao sujeito que a presencia.

Já no sexto discurso, intitulado como: “Discurso que instaura efeitos de sentido de assédio moral e sexual, foi possível observar que os discursos das mulheres que contribuíram com a pesquisa, apresentam relatos pessoais sobre a violência recebida e, esses discursos contribuem para reafirmar a existência do assédio moral e sexual, no ambiente de trabalho.

Por último, temos o sétimo discurso denominado como: “Discurso sobre o grau de escolaridade”, através dos sentidos observados nos enunciados recortados, ao colocar em dúvida e desmerecer o grau de escolaridade e o cargo de trabalho do sujeito (mulher), percebe-se aqui, a presença do assédio moral, como forma de violência contra a mulher, nos espaços de trabalho.

Dito isso, vale ressaltar o que Orlandi, considera sobre a Análise do Discurso e sobre o analista e seu material de análise. Nesse sentido, segundo Orlandi, a Análise do discurso, “também não procura um sentido verdadeiro através de uma “chave” de interpretação. Não há esta chave, há método, há construção de um dispositivo teórico”. (ORLANDI, 2015, p. 24).

Dessa maneira, não existe uma fórmula exata para a interpretação dos discursos, o que existe são “gestos de interpretação que o constituem e que o analista, com seu dispositivo, deve ser capaz de compreender”. (ORLANDI, 2015, p. 24). E por esse motivo, se confirma a concepção de uma análise ser diferente de outra, pois, conforme ainda em Orlandi (2015, p. 25) “mobiliza conceitos diferentes e isso tem resultados cruciais na descrição dos materiais”.

Desse modo, de acordo com os enunciados analisados, cada um dos enunciados recortados e analisados se refere a um tipo de discurso (do item e subitem). Porém, todos estão relacionados ao mesmo tema de pesquisa, que é a violência contra a mulher no trabalho. Assim, diante das análises, fica evidente que, apesar de a mulher ter conquistado seu espaço na sociedade e, principalmente seu espaço no trabalho, a mulher ainda é vítima de preconceito e sofre violência.

Portanto, de modo geral, a violência contra a mulher acontece não só no trabalho, mas também em outras esferas sociais. Todavia, a violência da qual buscamos compreender nessa pesquisa foi a violência contra a mulher no trabalho.

Com base nisso, foi possível identificar que, a violência realmente acontece no trabalho, e as formas e tipos de violência são os dos mais diversos. Vale ressaltar que foi possível observar também que, em muitos casos, a vítima, ao sofrer a violência, acaba optando em não denunciar, pois, muitas se sentem coagidas, sentem medo, sofrem ameaças no trabalho, ou até mesmo as mulheres chefes de família não denunciam para não correr o risco de perder o emprego, entre outros.

Além disto, a violência no trabalho, além de humilhar, causa também transtornos que afetam a autoestima e a saúde mental do sujeito mulher. Por isso, é fundamental que quem sofre a violência denuncie, como uma forma de diminuir a violência e servir também como um incentivo para que outras mulheres sejam capazes de denunciar o ocorrido.

REFERÊNCIAS

- Agência Senado. **Lei cria programa Sinal Vermelho e institui crime de violência psicológica contra mulher**. Senado Notícias. 2021. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/07/29/lei-cria-programa-sinal-vermelho-e-institui-crime-de-violencia-psicologica-contra-mulher>>. Acesso em 29 de julho de 2021.
- ALTHUSSER, L. **Ideologia e Aparelhos Ideológicos do Estado**. 3. ed. Lisboa, Portugal: Editorial Presença: Martins Fontes, 1980.
- BARRETO, G, P. **A evolução histórica do Direito das mulheres**. Artigo, Jusbrasil. 2016. Disponível em: <<https://gabipbarreto.jusbrasil.com.br/artigos/395863079/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres>>. Acesso em 03 de maio de 2021.
- BRASIL. TST lança cartilha e vídeos sobre assédio moral. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/assedio-moral>>. Acesso em 24 de maio de 2021.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. Legislação Informatizada - **Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930** - Publicação Original. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 15 de março de 2021.
- CAMPAGNOLI, A. F. P. F.; COSTA, A. C.; FIGUEIREDO, A. M. DE S.; KOVALESKI, N. V. J. A. **A mulher, seu espaço e sua missão na sociedade. Análise crítica das diferenças entre os sexos**. Emancipação, v. 3, n. 1, 2003, p. 135-139.
- CARTILHA ISP. **Violência contra as mulheres nos locais de trabalho: Denuncie, combata, pare!** Disponível em: <<https://www.condsef.org.br/publicacao/cartilha-isp-violencia-contra-as-mulheres-nos-locais-trabalho-denuncie-combata-pare-368.pdf>>. Acesso em 15 de outubro de 2019.
- CEZAR, F, G. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, jurídicos e Financeiros**, ano, v. 3, n. 7, p. 13-20, 2008. Disponível em: <<http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>>. Acesso em 18 de março de 2021.
- CHARAUDEAU, P.; MAINGUENEAU, D. **Dicionário de Análise do Discurso**. São Paulo: Contexto, 2004. 500p.
- Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. **Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho**, biênio 2017-2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em 20 de maio de 2021.
- DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**. Trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016.

Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2009.

DICIO. Dicionário Online de Português. **Discriminação**. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/discriminacao/>>. Acesso em 20 de junho de 2021.

EBC. Agência Brasil. **Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações**. Publicado em 08/03/2019 - 14:10. Por Nielmar de Oliveira - Repórter da Agência Brasil - Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>>. Acesso em 22 de junho de 2021.

FOUCAULT, M. **A arqueologia do saber**. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1986.

GOVERNO DO BRASIL. **LEI Nº 10.224, DE 15 DE MAIO DE 2001**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm>. Acesso em 26 de maio de 2021.

_____. **LEI Nº 14.188, DE 28 DE JULHO DE 2021**. Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/lei-n-14.188-de-28-de-julho-de-2021-334902612> >. Acesso em 29 de julho de 2021.

GUIA TRABALHISTA. **A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Texto por: Júlio César Zanluca. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>>. Acesso em 20 de março de 2021.

INFO ESCOLA. Navegando e aprendendo. **Patriarcalismo**. Por Letícia Rodrigues Ferreira Netto. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/sociedade/patriarcalismo/>>. Acesso em 20 de junho de 2021.

INFOGRAM. Violência contra as mulheres em dados. **Linha do tempo - Dados sobre Violência contra Mulheres no Brasil**. Disponível em: <<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/linha-do-tempo-dados-da-violencia-contra-as-mulheres/>>. Acesso em 10 de outubro de 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PESQUISA MENSAL DE EMPREGO (PME). **Mulher no mercado de trabalho: perguntas e repostas**. 2012. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>. Acesso em 10 de julho de 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Brasil é o segundo país com menos mulheres em cargos de alta gerência, revela pesquisa**. Por Hays Consultoria. 2018. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/brasil-e-o-segundo-pais-com-menos-mulheres-em-cargos-de-alta-gerencia-revela-pesquisa-que-ouviu-executivos-da-america-latina/>>. Acesso em 22 de junho de 2021.

JUSBRASIL. **História: A criação da CLT**. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em 15 de março de 2021.

_____. **Código Civil - Lei 10406/02 | Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Art. 186. Disponível em: < <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/91577/codigo-civil-lei-10406-02#art-186>. > Acesso em 22 de maio de 2021.

MACEDO, J, R. **A Mulher na Idade Média.** 2ed. Rio de Janeiro: contexto, 2002.

MAINGUENEAU, D. **Análise de textos de comunicação/** Dominique Maingueneau; tradução de Maria Cecília P. de Souza – e – Silva, Décio Rocha – 6. Ed. ampl. – São Paulo: Cortez, 2013. p. 59.

MALDIDIER, D. A inquietude do discurso. Um trajeto na história da análise do discurso: o trabalho de Michel Pêcheux. **Legados de Michel Pêcheux: inéditos em análise do discurso.** São Paulo: Contexto, p. 39-62, 2011.

MARINHO, K. **Assédio moral e sexual:** o que diz a lei e como se proteger no ambiente de trabalho. Câmara Municipal de São Paulo, Mulheres. 2020. Disponível em: < <https://www.saopaulo.sp.leg.br/mulheres/assedio-moral-e-sexual-o-que-diz-a-lei-e-como-se-proteger-no-ambiente-de-trabalho/>> . Acesso em 26 de maio de 2021.

MARQUES, T, C, de, N. **O voto feminino no Brasil.** 2. ed. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2019.

MPT. Ministério Público do Trabalho. **O ABC da violência contra a mulher no trabalho.** Disponível em: http://www.justicadesaia.com.br/wp-content/uploads/2018/12/cartilha_violenciagenero-11.pdf. Acesso em 20 de maio de 2021.

MIRANDA, M, B. **Homens e Mulheres – A Isonomia Conquistada.** Revista Virtual Direito Brasil – Volume 4 – nº 2 – 2010. Disponível em: <<http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/revista/revistav42/artigos/Cnpq20102.pdf>>. Acesso em 10 de agosto de 2019.

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa.** Significado da palavra violência. Disponível em < <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/violencia/>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

MURARO, R, M. **A Mulher no Terceiro Milênio:** uma História da mulher através dos tempos e suas perspectivas para o futuro. Rio de Janeiro: Record, Rosa dos Tempos, 2002.

MUSSALIM, F. Análise do discurso. In: MUSSALIM, F.; BENTES, A. C. (orgs.). **Introdução à Linguística: domínios e fronteiras.** vol. 2. São Paulo: Cortez, 2012, p. 113-166.

NORMA CULTA. Língua Portuguesa em bom Português. Ponto de exclamação [!]. Por Flávia Neves. Disponível em: <<https://www.normaculta.com.br/ponto-de-exclamacao/>> . Acesso em 25 de junho de 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores.** Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em 25 de maio de 2021.

OLHAR DIGITAL. **WhatsApp: história, dicas e tudo que você precisa saber sobre o app.** Por Lucas Carvalho. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/noticia/whatsapp-historia-dicas-e-tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-o-app/80779>>. Acesso em 28 de setembro de 2020.

ORLANDI, E, P. **A linguagem e seu funcionamento: as formas do discurso.** 4º ed. Campinas, SP: Pontes, 2001.

_____, E, P. **Análise de Discurso: princípios & procedimentos.** 12º ed. Campinas: Pontes, 2015.

_____, E, P. **As formas do silêncio: no movimento dos sentidos.** 6º ed. Editora da Unicamp, Campinas, SP, 2007.

_____, E, P. **Discurso e Texto: formulação e circulação dos sentidos.** 4º ed. Pontes Editores, Campinas, SP, 2012.

OST, Stelamaris. Mulher e mercado de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, maio de 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088>. Acesso em 20 de maio de 2020.

PÊCHEUX, M. **Semântica e discurso: uma crítica à afirmação do óbvio.** Trad. de Eni Puccinelli Orlandi et al. 2. ed. Campinas-SP: Unicamp, 1995.

_____, M. Análise automática do discurso (AAD-69). In: GADET, F. HAK, T. (Org.). **Por Uma análise automática do discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux.** 3. ed. Campinas-SP: UNICAMP, 1997.

RBA. **Violência contra a mulher no mercado de trabalho é tema de cartilha do MPT.** Por redação RBA. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2018/12/violencia-contra-a-mulher-no-mercado-de-trabalho-e-tema-de-cartilha-do-mpt/>>. Acesso em 18 de outubro de 2020.

RODRIGUES, M. L. **Análise do Discurso na Graduação: Teoria & Prática**/Marlon Leal Rodrigues (org). – Dourados-Ms: Nicanor Coelho Editor, 2011.

RODRIGUES, M, L (org.). **Linguagem, identidade, gênero história.** Rio de Janeiro: Litteris ED. Quártica Premium, 2011. São Paulo, SP, Odysseus Editora: 2002.

SENADO FEDERAL. **PROJETO DE LEI Nº 1521, DE 2019.** (nº 4.742/2001, na Câmara dos Deputados). Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7928042&ts=1624912585789&disposition=inline> >. Acesso em 24 de maio de 2021.

SIGNIFICADOS – **Significado de violência.** Disponível em <<https://www.significados.com.br/violencia/>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

SILVA, R, da. **A Violência contra as Mulheres e o Mundo do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/artigos/a-violencia-contra-as-mulheres-e-o-mundo-do-trabalho-3111>>. Acesso em 15 de outubro de 2018.

SOBEF. **Violência no ambiente de trabalho – Como reconhecer e prevenir**. Disponível em: <<https://sobef.com.br/violencia-no-ambiente-de-trabalho-como-reconhecer-e-prevenir/>>. Acesso em 22 de maio de 2021.

SO história. **Resumo – Revolução Industrial**. Disponível em: <<https://www.sohistoria.com.br/resumos/revolucaoindustrial.php#:~:text=A%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20industrial%20foi%20um,com%20o%20uso%20das%20m%C3%A1quinas>>. Acesso em 10 de outubro de 2020.

TAFARELLO, P, C. **Sentidos inter-ditos: entre as formas de dizer e as formas de negar/** Tese de Doutorado. Campinas, SP: [s.n.], 2012.

VIOLÊNCIA contra as mulheres em dados. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**. Instituto Patrícia Galvão/Locomotiva, 2020.

VRISSIMTZ, N. **Amor, sexo e casamento na Grécia Antiga**. Trad. Luiz A. M. Cabral.

APÊNDICE A – Questionário

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
CÂMPUS UNIVERSITÁRIO DE CAMPO GRANDE – MS
PROGRAMA DE PÓS - GRADUAÇÃO EM LETRAS
MESTRADO ACADÊMICO EM LETRAS

Questionário com respostas que comporão a pesquisa da dissertação do Mestrado acadêmico em Letras, com o título: “Discursividade sobre a violência contra a mulher no trabalho”.

Mestranda: Ellen Aurea Karolina Hetwer

Orientador: Prof. Dr. Marlon Leal Rodrigues

Observação:

01. Responda as perguntas de acordo com a sua opinião.

02. Por questões éticas nenhuma resposta será vinculada ao seu autor.

03. Caso o entrevistado queira desistir após a participação da pesquisa, poderá solicitar a devolução do questionário respondido, tendo um prazo de trinta (30) dias, para o mesmo ser devolvido.

Nome (não obrigatório): _____

Idade: _____

Formação/Escolaridade: _____

Profissão: _____

Estado civil: () Solteira () Casada () Viúva () Divorciada () União estável

Cor: () Branca () Preta () Parda () Amarela () Indígena

1. O que é ser mulher?

2. Como você acha que a mulher era vista pela sociedade antigamente?

3. As mulheres conquistaram grande espaço na sociedade. Você concorda com essa afirmação?

Comente.

4. Com relação ao mercado de trabalho, a mulher também conquistou esse espaço? Explique.
5. Como você defini o papel do homem e da mulher na sociedade?
6. De acordo com sua opinião, o que significa igualdade de gênero?
7. Homem e mulher possuem as mesmas chances de ingressar em um trabalho?
() Sim () Não
8. No mercado de trabalho, homens e mulheres possuem os mesmos direitos? Justifique sua resposta.
9. Você já ouviu falar sobre a violência contra a mulher no local de trabalho? Comente.
10. É possível ocorrer, no ambiente de trabalho, alguma violência contra a mulher?
() Sim () Não
11. Qual a sua opinião sobre a violência contra a mulher no trabalho?
12. Você já sofreu ou presenciou alguma violência contra a mulher no ambiente de trabalho?
() Sim () Não
13. Que tipo de violência você já sofreu ou presenciou no local de trabalho? (**Se for preciso, marque mais de uma alternativa**).
- () verbal
() física
() assédio moral
() assédio sexual
14. A violência ocorrida no ambiente de trabalho foi externa ou interna? (Por exemplo, **interna**: chefes ou colegas de trabalho. **Externa**: alguém que não faz parte do local de trabalho).
15. Poderia comentar como foi a violência, ou seja, como aconteceu?

16. Qual foi a sua reação ao sofrer a violência? Comente.

17. Você acredita que a violência no local de trabalho é recorrente? Ou seja, é comum e pode acontecer com frequência? Dê sua opinião.

18. Caso queira comentar algo que não foi mencionado nas perguntas anteriores, sinta-se à vontade para utilizar o espaço abaixo.

Agradecemos a sua colaboração.

APÊNDICE B – Enunciados

Enunciados recortados (*Corpus*)

- (01) “Mulher para mim é exemplo de força, persistência, guerreira”. (E1, Q1, P1).
- (02) “É ser uma em um milhão”. (E1, Q1, P1).
- (03) “É ser batalhadora, mesmo quando quer desistir”. (E1, Q1, P1).
- (04) “Não só antigamente, mas na atualidade, a mulher ainda é vista com maus olhos”. (E1, Q2, P1).
- (05) “Sem direitos”. (E1, Q2, P1).
- (06) “Sem conquistas”. (E1, Q2, P1).
- (07) “Hoje, na atualidade o preconceito de a mulher ter os mesmos direitos que o homem, começaram a moderar”. (E1, Q2, P1).
- (08) “A mulher vem ganhando espaço no mercado de trabalho”. (E1, Q2, P1).
- (09) “E vem se destacando nos direitos pela igualdade”. (E1, Q2, P2).
- (10) “Mostrando que a mulher também pode conquistar o impossível”. (E1, Q2, P2).
- (11) “Sim, concordo”. (E1, Q3, P2).
- (12) “A mulher é exemplo de que nem só o homem pode ter espaço na sociedade e vem se empoderando cada dia mais”. (E1, Q3, P2).
- (13) “Tanto no trabalho, como dona de casa, como mãe, etc”. (E1, Q3, P2).
- (14) “Com o passar dos anos abriram-se oportunidades para a mulher poder trabalhar, que antigamente somente havia para os homens”. (E1, Q4, P2).
- (15) “Para mim, eu vejo ambos iguais”. (E1, Q5, P2).
- (16) “Ambos podem trabalhar, ambos podem estudar, ambos podem construir sua carreira, ambos podem correr atrás dos seus objetivos”. (E1, Q5, P2).
- (17) “Para mim é quando o homem e a mulher têm os mesmos direitos”. (E1, Q6, P2).
- (18) “Não”. (E1, Q7, P2).
- (19) “Não. Muitos trabalhos beneficiam o homem”. (E1, Q8, P2).
- (20) “desvalorizando o trabalho da mulher”. (E1, Q8, P2).
- (21) “Sim. Infelizmente ainda existe o “padrão” de que o homem é melhor no trabalho do que a mulher”. (E1, Q9, P2).
- (22) “Sim. É possível acontecer violência contra a mulher no ambiente de trabalho”. (E1, Q10, P2).

- (23) “Na minha opinião, a violência contra a mulher precisava de medidas severas”. (E1, Q11, P3).
- (24) “Saber trabalhar todos em união e reconhecer os esforços de quem corre atrás para levar o sustento da família”. (E1, Q11, P3).
- (25) “Tanto a mulher como o homem devem ter seu espaço e ambos saber respeitar seu espaço”. (E1, Q11, P3).
- (26) “Sim, já sofri”. (E1, Q12, P3).
- (27) “Violência verbal e assédio moral”. (E1, Q13, P3).
- (28) “Foi interna. Pelo meu próprio patrão”. (E1, Q14, P3).
- (29) “Sim. Tudo que acontecia na empresa o patrão sempre me culpava por tudo o que acontecia”. (E1, Q15, P3).
- (30) “Por isso, de tão esgotada que eu estava eu fui questioná-lo porque só eu que levava a culpa de tudo”. (E1, Q15, P3).
- (31) “Simplesmente ele me respondeu que não poderia culpar a outra funcionária (que era farmacêutica) e sim culpar a mim porque eu era de nível baixo e não era formada em um ensino superior”. (E1, Q15, P3).
- (32) “A primeira reação é de desânimo e revolta”. (E1, Q16, P3).
- (33) “Depois desmotivação, até você acabar ir trabalhando por falta de coragem de sair do trabalho ou falta de opção”. (E1, Q16, P3).
- (34) “E por último vem os problemas psicológicos, você já não está mais contente, não está motivada e acaba gerando uma ansiedade ou uma depressão, querendo apenas se isolar de tudo”. (E1, Q16, P3).
- (35) “Sim, pode e acontece sempre”. (E1, Q17, P4).
- (36) “Ser mulher é estar pronta para enfrentar o mundo”. (E2, Q1, P1).
- (37) “Estar disposta a se doar ao próximo”. (E2, Q1, P1).
- (38) “Ser forte e corajosa”. (E2, Q1, P1).
- (39) “Como dona de casa, sem direitos e opiniões”. (E2, Q2, P1).
- (40) “Concordo, aos poucos fomos ganhando liberdade e igualdade”. (E2, Q3, P2)
- (41) “Porem ainda lutamos pelo nosso espaço e respeito”. (E2, Q3, P2).
- (42) “Sim, mas ainda perante colegas homens são discriminadas”. (E2, Q4, P2).
- (43) “Ambos ocupam o mesmo papel, devemos ser tratados igualmente”. (E2, Q5, P2).
- (44) “Sim”. (E2, Q7, P2).
- (45) “Eu acredito que não, pois ainda vivemos em uma sociedade machista, onde os homens são visto pela sua força”. (E2, Q8, P2).

- (46) “Não só ouvi, como já passei por isso”. (E2, Q9, P2).
- (47) “Sim. É possível acontecer violência contra a mulher no ambiente de trabalho”. (E2, Q10, P2).
- (48) “A minha opinião é que muitas mulher são vista como sexo frágil”. (E2, Q11, P2).
- (49) “Então os chefes acham que podem gritar, explorar, que nunca iremos ter coragem de fazer nada”. (E2, Q11, P2).
- (50) “Sim, já sofri”. (E2, Q12, P2).
- (51) “violência verbal, assédio moral”. (E2, Q13, P3).
- (52) “Interna. Pelo patrão”. (E2, Q14, P3).
- (53) “Sim. Ele me xingou e gritou comigo, me chamou de incompetente e inútil porque eu ainda não tinha conseguido contato com uma empresa que ele pediu. Detalhe: ele fez tudo isso na frente dos clientes e outros funcionários que estavam presentes no momento”. (E2, Q15, P3).
- (54) “Por muitos dias fiquei calada e digerindo o que havia escutado, após tomei coragem e sai da empresa”. (E2, Q16, P3).
- (55) “Eu acredito que sim, isso é algo frequente na maioria das vezes”. (E2, Q17, P3).
- (56) “Nem percebível através de outras pessoas ao redor”. (E2, Q17, P3).
- (57) “Não sei, nunca parei para pensar nisso”. (E3, Q1, P1).
- (58) “Ela era vista como um ser humano inferior ao homem, tinha como dever ser submissa a ele, tinha que fazer todas as suas vontades e deveria por fim gerar filhos, para ser bem vista pela sociedade”. (E3, Q2, P1).
- (59) “Resumindo mulher mesmo era aquela que ficava em casa, cuidava dos filhos e do marido”. (E3, Q2, P1).
- (60) “Sim concordo, porém ainda há muito o que ser conquistado muito o que ser desconstruído, como por exemplo a visão de que o homem num relacionamento pode fazer tudo, simplesmente pelo fato de ser homem, mas a mulher não pode porque nasceu mulher”. (E3, Q3, P2).
- (61) “Outro exemplo é acharem que homem sabe trabalhar melhor do que mulher sabe gerenciar melhor por ser homem, ser mais respeitado pelas pessoas no geral”. (E3, Q3, P2).
- (62) “Ela obteve o direito de trabalhar fora de casa, porém o difícil é vermos uma num cargo de alta gerência, se formos comparar quantas mulheres vemos num cargo alto e quantos homens notaremos que o número de homens é bem maior, um exemplo é o Palácio do Planalto que atualmente conta com 20 homens e 2 mulheres”. (E3, Q4, P2).
- (63) “Ele tem que trabalhar conquistar suas próprias coisas e ter família, já a mulher pode trabalhar para ajudar o homem em casa, mas jamais deve deixar de cuidar da casa ou dos filhos para isso”. (E3, Q5, P2).

- (64) “Homem e mulher terem os mesmos direitos e serem tratados com o mesmo respeito”. (E3, Q6, P2).
- (65) “Não”. (E3, Q7, P2).
- (66) “Não, as melhores oportunidades sempre são oferecidas primeiro ao homem, depois caso ele não aceite, a mulher então passa a ter direito”. (E3, Q8, P2).
- (67) “Sim, já ouvi alguns casos de violência psicológica e verbal no trabalho”. (E3, Q9, P2).
- (68) “Como também já ouvi casos de assédio”. (E3, Q9, P2).
- (69) “Sim. É possível acontecer violência contra a mulher no ambiente de trabalho”. (E3, Q10, P2).
- (70) “É algo que não deveria acontecer mas infelizmente acontece”. (E3, Q11, P3).
- (71) “Sim, já aconteceu comigo”. (E3, Q12, P3).
- (72) “Verbal e moral”. (E3, Q13, P3).
- (73) “Externa. Um cliente”. (E3, Q14, P3).
- (74) “Claro. Na empresa que trabalho eu sou caixa. O gerente da empresa é o responsável pelo troco dos caixas e nesse dia ele chegou um pouco mais tarde. Um cliente passando sua compra deu uma nota maior, e ele estava com pressa. Para ajudar no troco eu perguntei se ele tinha alguns trocados em moedas, ele respondeu que não, eu tentando ver o que poderia fazer pra conseguir o troco o gerente chega bem na hora e pergunta o que estava acontecendo e eu disse que precisava de troco. O cliente impaciente, aproveitando que o gerente tinha chegado e estava ali presente, me disse: “você não deve ter nem ensino médio, né moça!”. (E3, Q15, P3).
- (75) “Fiquei nervosa, pensei em pedir demissão, porém, por necessidade continuei meu serviço sem falar nada”. (E3, Q16, P3).
- (76) “Dependendo do local de trabalho e das pessoas que ali trabalham, sim”. (E3, Q17, P4).
- (77) “Ser mulher para mim é você se reinventar e acreditar no seu potencial todos os dias”. (E4, Q1, P1).
- (78) “É ser mãe, e em determinados casos também é ser pai”. (E4, Q1, P1).
- (79) “Com poucos direitos, a mulher não tinha direitos na sociedade”. (E4, Q2, P1).
- (80) “Acredito que sim, avançamos bastante”. (E4, Q3, P2).
- (81) “Sim, apesar de ainda existir bastante preconceito, dependendo do tipo do emprego”. (E4, Q4, P2).
- (82) “A mulher hoje em dia conquistou bastante espaço na sociedade”. (E4, Q5, P2).
- (83) “Já o homem sempre teve o papel dele de sustentar o lar e domínio sobre a família. Mas hoje, o homem já exerce outros papéis”. (E4, Q5, P2).

- (84) “E até as mulheres, tem muitas que buscam, vão atrás do sustento para casa e não o marido”. (E4, Q5, P2).
- (85) “É homem e mulher poderem fazer as mesmas coisas, ganharem o mesmo salário para a mesma função, não haver discriminação independente do sexo.” (E4, Q6, P2).
- (86) “Não”. (E4, Q7, P2).
- (87) “Isso depende bastante da empresa ou do lugar que a pessoa trabalha”. (E4, Q8, P2).
- (88) “Por exemplo, eu já participei de uma entrevista de emprego onde eu e um homem fomos para a ultima etapa da entrevista e decidiram contratar ele e não eu”. (E4, Q8, P2).
- (89) “E uma das razões para não me contratar era porque eu tinha um filho pequeno e isso depois lá na frente poderia atrapalhar na empresa, ou seja, se eu precisasse faltar pra levar meu filho no médico ou qualquer outra coisa por causa dele”. (E4, Q8, P2).
- (90) “Sim”. (E4, Q9, P2).
- (91) “Sim. É possível acontecer violência contra a mulher no ambiente de trabalho”. (E4, Q10, P3).
- (92) “Infelizmente ela existe, só por você ser mulher as vezes as pessoas te humilham e te deixam pra baixo”. (E4, Q11, P3).
- (93) “Sim já sofri violência”. (E4, Q12, P3).
- (94) “assédio moral”. (E4, Q13, P3).
- (95) “Externa e interna”. (E4, Q14, P3).
- (96) “Como violência interna, pode considerar o seguinte: como trabalho dirigindo caminhão, um dia eu estava entrando na empresa para descarregar a mercadoria e antes de fazer a manobra para entrar no galpão da empresa eu parei e desci pra ir entregar as notas. daí tinha dois caras parados ao lado batendo papo esperando pra descarregar também, e quando eu passei que eu voltei pra dentro do caminhão, eu ainda não tinha ligado ele, eu escutei um deles falando para um amigo: eu duvido que ela vai conseguir fazer a manobra e entrar com esse caminhão aí”. (E4, Q15, P3).
- (97) “Na hora a gente fica revoltada”. (E4, Q15, P3).
- (98) “Externa: fui fazer uma entrevista de emprego em uma empresa que transporta alimentos, o dono da mesma estava participando, e quando me viu na hora ele falou que ali não era meu lugar, e que eu deveria procurar outro serviço. que aquele lugar era de homem”. (E4, Q15, P4).
- (99) “Na hora eu fiquei um pouco nervosa. como pode ter pessoas que nem te conhecem e falam as coisas sem saber. mas eu acreditei no meu potencial e fiz meu serviço como sempre faço”. (E4, Q16, P4).

- (100) “Já no segundo caso, eu fiquei muito abalada, fiquei dias pensando nas palavras do dono da empresa. os dias foram passando e lembrei que esse era meu sonho, e me animei de novo. duas semanas depois eu consegui um emprego em outra empresa”. (E4, Q,16, P4).
- (101) “Sim, acredito. Assim como eu já passei por isso, outras mulheres também já passaram”. (E4, Q17, P4).
- (102) “Ser mulher não é uma tarefa fácil, todos os dias temos mil coisas para fazer, são os afazeres do serviço e o doméstico que temos que realizar”. (E5, Q1, P1).
- (103) “A mulher era vista como empregada e como objeto de reprodução”. (E5, Q2, P1).
- (104) “Sim. As mulheres foram conquistando o seu lugar em uma sociedade machista”. (E5, Q3, P.2).
- (105) “Foram muitos os preconceitos, preconceito de seu marido e da sociedade, as mulheres não encontravam em lugar nenhum”. (E5, Q3, P.2).
- (106) “Elas somente tinham a vontade de vencer e foi com muita luta que as mulheres conseguiram o respeito como ser humano”. (E5, Q3, P2).
- (107) “Antes a mulher não podia trabalhar e quando trabalhava recebia menos que os homens mesmo exercendo a mesma função. Mas hoje isso mudou depois muitos desafios a mulher provou o seu valor”. (E5, Q4, P2).
- (108) “O homem e a mulher têm o papel de se unirem em prol de uma sociedade melhor”. (E5, Q5, P2).
- (109) “Igualdade de gênero é quando homem e mulher tem os mesmos direitos e deveres”. (E5, Q6, P2).
- (110) “Não”. (E5, Q7, P2).
- (111) “Homens e mulheres não possuem os mesmos direitos”. (E5, Q8, P2).
- (112) “Tem muitas empresas que não contratam mulheres para trabalhar só porque as mulheres engravidam e a empresa se sente prejudicada pois a funcionária falta para ir ao médico”. (E5, Q8, P2).
- (113) “Eu ouvi falar sobre a violência contra mulher no local de trabalho passou na televisão um aluno batendo nas nádegas de uma professora dentro da biblioteca”. (E5, Q9, P2).
- (114) “Sim. É possível acontecer violência contra a mulher no ambiente de trabalho”. (E5, Q10, P2).
- (115) “Acho que não deveria ocorrer violência contra mulher no trabalho porque o trabalho onde a mulher passa a maior parte do tempo, deveria ser um lugar seguro”. (E5, Q11, P3).
- (116) “Sim sofri violência”. (E5, Q12, P3).
- (117) “Assédio moral e sexual”. (E5, Q13, P3).

- (118) “A violência foi interna”. (E5, Q14, P3).
- (119) “Foram ameaças de perder o emprego”. (E5, Q15, P3).
- (120) “O meu chefe falava pra nós professoras vender AVON, ameaçava a gente dizendo que ia nos processar por qualquer coisa”. (E5, Q15, P3).
- (121) “Me senti deprimida e impotente”. (E5, Q16, P3).
- (122) “Sim, eu acredito que é comum e pode acontecer com frequência, pois a nossa sociedade mudou, mas precisa mudar mais, precisa ser mais humana e praticar a igualdade”. (E5, Q17, P3).
- (123) “Nós mulheres já sofremos muito com tanto preconceito, violência e acúmulos de serviços, não somos de ferro, temos sentimentos somos ser humano. Precisamos de trabalhar com segurança”. (E5, Q18, P4).
- (124) “Ser mulher é ser forte e maleável ao mesmo tempo, dar tempo para conhecer o seu ser e suas necessidades reais”. (E6, Q1, P1).
- (125) “Em tempos remotos as mulheres eram vistas como ser humano somente para procriar e servir aos homens”. (E6, Q2, P1).
- (126) “Com a luta de muitas por igualdade de gênero diversas foram as conquistas, direito ao trabalho, voto ou até optar em não ter filhos”. (E6, Q3, P2).
- (127) “Os espaços até então destinado aos homens como motoristas, policial, líderes de grandes empresas entre outros”. (E6, Q4, P2).
- (128) “Vejo que os homens estão em processo de adaptação das mulheres em suas funções e a liberdade que foi lhe dados”. (E6, Q5, P2).
- (129) “Entre mulheres e homens tenham seus direitos garantidos de maneira igual e justa”. (E6, Q6, P2).
- (130) “Sim”. (E6, Q7, P2).
- (131) “Ainda não, gravidez e filhos pode ser um fator de discriminação ou ainda a visão de fragilidade da mulher”. (E6, Q8, P2).
- (132) “Sim, por assédio moral ou sexual”. (E6, Q9, P2).
- (133) “Sim. É possível acontecer violência contra a mulher no ambiente de trabalho”. (E6, Q10, P2).
- (134) “Em sua maioria o homem que comete tal atitude no trabalho comete em outros cenários e não consegue compreender a superioridade da mulher em alguns momentos”. (E6, Q11, P2).
- (135) “Sim, passei por tal situação”. (E6, Q12, P2).
- (136) “Violência verbal, assédio moral e assédio sexual”. (E6, Q13, P3).
- (137) “Interna”. (E6, Q14, P3).

- (138) “Ambos em cargo de chefia os conflitos de opiniões eram recentes, por diversas vezes usava palavras de baixo calão denegrindo e humilhando”. (E6, Q15, P3).
- (139) “Em outros momentos comentários referente a roupa ou partes do corpo”. (E6, Q15, P3).
- (140) “Ou até mesmo toques indesejados”. (E6, Q15, P3).
- (141) “Rejeição, raiva e indignação”. (E6, Q16, P3).
- (142) “Sim, pois alguns homens reagem por instinto e por competitividade”. (E6, Q17, P3).
- (143) “O nível hierárquico não é empecilho para os homens cometerem tal violência, seja chefia ou colegas com mesmo cargo”. (E6, Q18, P3).
- (144) “Infelizmente a postura machista está em todas as relações”. (E6, Q18, P3).
- (145) “Ser mulher é ter todas as responsabilidades de um ser humano qualquer, mas tendo que provar a cada dia sua capacidade e inteligência principalmente no campo profissional”. (E7, Q1, P1).
- (146) “No fundo acho que sempre souberam da grande capacidade feminina, por isso os homens as mantiveram submissas e dominadas como apenas servidoras do lar. Viviam para servir aos homens”. (E7, Q2, P2).
- (147) “Sim, mas ainda falta muito para terem o reconhecimento do seu devido valor”. (E7, Q3, P2).
- (148) “Sim, aos poucos vemos o mercado de trabalho empregando cada vez mais mulheres”. (E7, Q4, P2).
- (149) “Hoje em dia acho que precisamos viver em pé de igualdade, já que ambos trabalham e são independentes”. (E7, Q5, P2).
- (150) “Reconhecer que temos os mesmos direitos e também deveres, independente da nossa sexualidade”. (E7, Q6, P2).
- (151) “Não”. (E7, Q7, P2).
- (152) “Não, infelizmente a mulher ainda é muito discriminada em relação ao trabalho”. (E7, Q8, P2).
- (153) “Sim, principalmente por homens machistas, inseguros que no fundo se sentem ameaçados com a capacidade feminina”. (E7, Q9, P2).
- (154) “Sim. É possível acontecer violência contra a mulher no ambiente de trabalho”. (E7, Q10, P3).
- (155) “Acho que é fruto de uma sociedade machista. Isso só vai melhorar no futuro com a educação que dermos as nossas crianças. Conscientização leva tempo”. (E7, Q11, P3).
- (156) “Sim, já vivenciei a violência”. (E7, Q12, P3).
- (157) “Violência verbal, moral e assédio sexual”. (E7, Q13, P3).

- (158) “Interna”. (E7, Q14, P3).
- (159) “Já tive chefes que davam cantadas, ser ofendida na frente de terceiros, ser chingada com palavras de baixo calão”. (E7, Q15, P3).
- (160) “Ser humilhada na frente de terceiros”. (E7, Q15, P3).
- (161) “Isso acontece sempre quando vc está precisando muito do emprego, aí teu chefe sabe que vc pensará 10 vezes antes de reagir, e aí ele vai se aproveitando da situação. Acho que tem a ver com psicoterapia, o prazer do domínio sobre o outro. Aguentei por um bom tempo”. (E7, Q16, P3-4).
- (162) “Com certeza. na maioria das vezes patrões se fazem de amigos, tem atitudes carinhosas, e vão aproveitando dessa “amizade” para ultrapassar horários, serviços extras e isso fica como favor”. (E7, Q17, P4).
- (163) “Ser mulher é poder sonhar todos os dias e acreditar que se é possível ser forte e realizar seus sonhos, que és capaz de lutar e acreditar em seus objetivos”. (E8, Q1, P1).
- (164) “Embora considerada um ser frágil, ser mulher é muito mais que fragilidade”. (E8, Q1, P1).
- (165) “A mulher era vista como um ser frágil e inferior. Não tinha direito a voto e muito menos opinar deveria sempre ser submissa a um homem, pai, irmão e depois quando se casasse ao esposo”. (E8, Q2, P2).
- (166) “Sim. Acredito que alcançaram sim um grande espaço na sociedade não completamente, mas sim maioria já decide por si e são independentes”. (E8, Q3, P2).
- (167) “Com relação ao mercado de trabalho sim, a mulher tem conquistado cada dia mais espaço”. (E8, Q4, P2).
- (168) “Apesar que mesmo que em emprego as vezes recebem bem menos que os homens na mesma função”. (E8, Q4, P2).
- (169) “Infelizmente ainda há preconceito em relação a homens e mulheres onde os homens aparentemente tem mais direito e valores que mulheres”. (E8, Q5, P2).
- (170) “Igualdade de gênero é ambos terem os mesmos valores e direitos preservados”. (E8, Q6, P2).
- (171) “Não”. (E8, Q7, P2).
- (172) “Não. Não possuem os mesmos direitos em algumas funções, infelizmente ainda encontramos tais diferenças”. (E8, Q8, P2).
- (173) “Sim. Infelizmente ainda há a violência contra a mulher em seu local de trabalho talvez não física, mas verbalmente”. (E8, Q9, P2).

- (174) “Sim. É possível acontecer violência contra a mulher no ambiente de trabalho”. (E8, Q10, P3).
- (175) “A violência contra qualquer ser humano é repugnante, não seria menos em relação a mulher, pois todos diante a constituição temos direitos e deveres iguais”. (E8, Q11, P3).
- (176) “Sim, já presenciei”. (E8, Q12, P3).
- (177) “Violência verbal e moral”. (E8, Q13, P3).
- (178) “Externa”. (E8, Q14, P3).
- (179) “Não foi comigo, mas presenciei e fiquei aterrorizada”. (E8, Q16, P3).
- (180) “Acredito sim. Pode ser que aconteça sim com frequência e quando a mulher se sente menosprezada e com medo de falar pode acontecer com maior frequência”. (E8, Q17, P3).
- (181) “As mulheres tem alcançado cada dia mais espaço na sociedade”. (E8, Q18, P4).
- (182) “Porém ainda há muito preconceito em relação as mulheres”. (E8, Q18, P4).
- (183) “Mas a cada dia com o espaço conquistado”. (E8, Q18, P4).
- (184) “Vamos levantar nossas cabeças e lutar, decidir o melhor a nós mulheres”. (E8, Q18, P4).

