

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO¹

Violence against women in workplace relationship

Ana Beatriz Oliveira Champloni^(*)
Ana Lúcia Galinkin^(**)

Resumo

Nesse artigo as autoras apresentam uma visão geral das diversas formas de violência que são registradas contra mulheres, focalizando o local de trabalho, indicando também suas consequências pessoais, na saúde física e mental das mulheres, e sociais - do ponto de vista de Saúde Pública.

Palavras-chave: Violência. Mulher. Trabalho.

Abstract

In this article, the authors present an overview of the various forms of violence that are registered against women, focusing the ones that occurs in the workplace, also indicating their personal consequences, on the physical and mental health of women, and social - from the point of view of Public Health.

Keywords: Violence. Woman. Job.

1 INTRODUÇÃO: COMO CONSTATAR SE HÁ OU NÃO UMA SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA?

A violência, na atualidade, distingue-se da que era percebida no passado - remoto ou recente - pois toma diversas formas que a modernização das sociedades humanas e o avanço do conhecimento foi identificando e mesmo catalogando, inclusive registrando-se formas tão sutis que até mesmo suas vítimas têm uma dificuldade inicial de percebê-las enquanto violência. Um dos autores que estudou essa questão, Wieviorka, nos informa que:

As transformações recentes, a partir dos anos 60 e 70, são tão consideráveis que elas justificam explorar a idéia da chegada de uma nova era e, assim, de um novo paradigma da violência, que caracterizaria o mundo contemporâneo. (WIEVIORKA, 1997, p. 5)

[...]

¹Revisitando o artigo “Velhas e novas violências contra a mulher”, de Ana Lúcia Galinkin, 2007.

^(*) Mestranda no Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações , Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília (UnB).

^(**) Doutora em Ciências, área de concentração em Sociologia, pela Universidade de São Paulo (USP) e pós -doutora em Psicologia Social pela Universidade René Descartes, Sorbonne (Paris, França), é professora colaboradora do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações , Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília (UnB).

A violência torna-se um fenômeno mais complexo, exigindo conceitos que a expliquem em suas diferentes dimensões. Hoje é tanto localizada quanto globalizada, tanto social quanto pessoal, uma resposta ao excesso de demandas em uma sociedade de consumo. (WIEVIORKA, 1997, p. 28)

2 MUDANÇAS NO SIGNIFICADO

Ao longo do tempo, na medida em que nas sociedades humanas o processo civilizatório foi avançando, conceitos foram sendo alterados ou substituídos, entre os quais as questões da escravidão, da violência contra crianças, como a questão do trabalho infantil, assim como na família, onde o poder absoluto do patriarca – vigente em algumas sociedades – foi sendo reduzido e submetido às leis gerais vigentes.

Hoje são considerados como violentos comportamentos que já foram aceitos como “normais”, do ponto de vista da cultura, e legais, do ponto de vista das instituições. (GALINKIN, 2007, p. 12)

Atualmente, na maior parte das sociedades ocidentais, considera-se que há violência quando a integridade moral ou física de uma pessoa – ou mesmo em suas posses ou participação – sofrem danos causados por um ou vários atores que agem direta ou indiretamente, de modo isolado ou conjunto, esparsa ou maciçamente para causar esses danos (MICHAUD, 1989).

O exercício do poder sobre o outro usa a violência para transformar o sujeito em objeto, o coisificando, com objetivo de dominá-lo, lembra Chauí (1984). Maria Lucia Montes afirma que uma hierarquia nas relações sociais sustenta uma forma de violência que se torna estrutural, sendo mantida pelas normas que regulam e organizam a vida social” (MONTES, 1996, apud Galinkin, 2007, p. 14).

Outro ponto que surge nessa análise é que “difícilmente os agressores reconhecem seus atos como violentos, encontrando justificativas, mesmo que violando direitos dos outros, das suas vítimas” (ANCHIETA & GALINKIN, 2005, apud GALINKIN, 2007, p. 14).

O que se aprende como norma e como valor social é assimilado como “natural” por homens e mulheres, o que dificulta a sua visibilidade enquanto construção social e, por consequência, como passível de mudanças. (GALINKIN, 2007, pp. 15-16)

Existem manifestações de violência invisibilizadas pela cultura local, que as torna naturais a todos que ali convivem, e com isso muitos deixam de perceber que está ocorrendo uma situação de violência. Assim, temos, por exemplo:

- Castigos físicos impostos as crianças como forma de “educar”;

- Constranger e humilhar subalternos;
- Brincadeiras agressivas e humilhantes;

Entender um ato como violento depende, ainda, do envolvimento dos atores e do contexto ideológico e social em que o ato é cometido, assim como do lugar e posição onde se encontram os sujeitos envolvidos. (GRUNDY & WEINSTEIN, 1976, apud GALINKIN, 2007, p. 14)

3 FORMAS DE VIOLÊNCIA

A violência tem sido recentemente classificada entre as seguintes categorias: física, sexual, verbal, simbólica, moral, racial/étnica, religiosa, assédio moral, assédio sexual, homofóbica, discriminação, abandono, *bullying*., e no caso das mulheres deve-se incluir a existência do “teto de vidro”, que impede que elas assumam cargos na direção superior das organizações.

Construindo as diferenças

A cultura/sociedade define os modelos normativos ou hegemônicos de masculinidade e feminilidade e estes delimitam, não apenas diferenças entre os sexos, mas desigualdades nas relações de gênero, que geram diversas formas de violência contra o sexo feminino.

Modelos que resultam em ações e atitudes que, paradoxalmente, negam e se opõem a outros valores vitais para a convivência, como a ética, a solidariedade, o reconhecimento mútuo e o respeito à vida, à individualidade e à diversidade humana. (KORIN, 2001, p. 70)

É importante comentar que, se as relações hierárquicas entre os sexos são socialmente construídas, distribuindo de forma desigual o poder e direitos entre homens e mulheres, elas são aprendidas no processo de socialização dos membros de uma sociedade, e se reproduzem de geração em geração.

4 REPRODUZINDO AS DIFERENÇAS

Assim, a desigualdade entre os sexos, a divisão sexual de papéis, os estereótipos de gênero, a discriminação da mulher e de outras categorias de pessoas consideradas inferiores, se iniciam nas relações primárias, no ambiente doméstico, e são produzidos e reproduzidos pelas pessoas mais importantes para a criança, que são seus pais.

Homens e mulheres introjetam esses valores e, em seu papel de educadores, os transmitem para seus filhos, seus alunos e todas as crianças sobre as quais têm ascendência ou influência.

Dessa maneira, as diferenças e desigualdades são naturalizadas, justificadas e perpetuadas.

“Os homens violentos não surgem na vida repentinamente do nada. A transformação de um menino em um adulto violento ocupa muitos anos de treinamento” (KIVEL, apud KORIN, 2001, p. 75)

Da mesma forma, pode-se entender que as mulheres submissas que aceitam ser subjugadas são resultado de treinamento desde a infância para serem dóceis e obedientes (GALINKIN, 2007, p. 15).

Violência sexual usualmente

não decorre do desejo sexual ou amoroso. Ao contrário, é uma demonstração extrema de poder do homem sobre as mulheres, na subjugação de seu corpo, tornado objeto, e da sua autonomia como sujeito. É também uma forma de agressão entre homens, já que a posse sexual do corpo de uma mulher incorpora o significado simbólico de aviltamento e humilhação dos homens com quem esta mulher mantém qualquer tipo de relação. (OLIVEIRA, 2007, p. 456)

Algumas formas de violência contra a mulher no local de trabalho são:

- diferença de remuneração entre homens e mulheres no exercício do mesmo trabalho e da mesma função;
- “teto de vidro”: barreiras artificiais invisíveis criadas por preconceitos atitudinais e organizacionais que impedem as mulheres de ascenderem aos cargos de topo de carreira, ou de ampliarem sua atuação profissional;
- assédio moral;
- assédio sexual;
- “brincadeiras” como pegadinhas, ocultar objetos de trabalho, dar informações erradas prejudicando o trabalho da vítima.

5 SAÚDE PÚBLICA

Organização Mundial da Saúde (OMS), por sua vez, declara que a violência em geral e contra a mulher, em particular, são um problema de Saúde Pública. As consequências da violência no trabalho, qualquer que seja sua expressão, são danosas tanto para a vítima quanto para os agressores, que podem ser punidos até com demissão.

Qualquer forma de violência impacta a saúde física, emocional e relacional da mulher. Abala o senso de identidade, destrói a imagem de segurança advinda da família e afeta profundamente a capacidade de julgamento e confiança nas pessoas. (DINIZ&PONDAAG, 2006, p. 37)

Essa violência, seja moral ou física, pode resultar tanto em consequências fatais, que seriam homicídio, suicídio, mortalidade materna, infecção pela Aids, quanto não fatais, como ferimentos, incapacitação permanente, danos funcionais, sintomas físicos, obesidade severa, comportamento negativo em relação à saúde, abuso de drogas e álcool, comportamento sexual de risco, inatividade física, compulsão alimentar.

6 SOBRE O *BULLYING*

Dan Olweus (1994) utilizou o termo *bullying*, pela primeira vez, na década de 1970, após o suicídio de três meninos, entre 10 e 14 anos, na Noruega. Embora o *bullying* seja classificado como próprio de crianças, descrevendo brincadeiras desagradáveis que ocorrem principalmente, no contexto escolar, é comum tais atitudes serem registradas, também, no local de trabalho e são uma das formas da violência.

As vítimas são as pessoas consideradas diferentes, estranhas, tímidas, o outro que não faz parte do grupo dos agressores. Geralmente são as mulheres que mais são assediadas, mas qualquer empregado/funcionário pode ser vítima dessa forma de agressão.

Assim, o *bullying* não se limita ao ambiente escolar, pois também é encontrado nas relações de trabalho. É uma forma de violência em que a vítima é exposta repetidamente a abusos, constrangimentos, intimidação, ridicularização.

O comportamento é intencional, repetitivo, crônico e regular e pode ser conduzido por um ou vários atores e tem por objetivo importunar, provocar mal estar, diminuir/inferiorizar, controlar o assediado, sendo um comportamento crônico e regular.

O psicólogo do trabalho sueco Heyns Leymann (1996) identificou o comportamento que chamou de **psicoterror**, dando-lhe o nome de **mobbing** (*mob* em inglês significa horda, bando, plebe por ser um comportamento rústico, grosseiro).

Marie-France Hirigoyen, psicanalista e psiquiatra, escreve sobre o tema abrindo debates a esse respeito no livro “*Le harcelement moral: la violence perverse au quotidien*”, e se refere às suas consequências: sofrimento invisível, situação hostil, em que um ou mais indivíduos coagem uma pessoa, causando danos a sua personalidade e sofrimento psíquico. As reações podem aparecer em forma de sintomas psicossomáticos como náuseas, alergias, insônia, fobia social, pânico, depressão, anorexia, bulimia etc.

7 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo a uma paulatina despersonalização. (HELOANI, 2004, p. 5).

Os colegas de trabalho também usam desse método para constranger o assediado.

Trata-se, pois, de uma prática abusiva que provoca danos à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa (HIRIGOYEN, 2006), sendo um comportamento reiterado que se expressa por palavras, atos, gestos e escritos.

Semelhante ao *bullying*, é uma conduta abusiva que expõe os trabalhadores a situações vexatórias, humilhantes. Usualmente o assediador busca parceiros como forma de se fortalecer e enfraquecer a vítima, e como acontece com crianças expostas ao *bullying*, o assediado é o “diferente” e sente-se enfraquecido, se deprime e se expressa somatizando seu sofrimento.

Ainda com relação ao assédio moral, pesquisadores argumentam que ele caracteriza-se como uma atitude antiética nas relações de trabalho, em geral realizado por chefes contra subordinados. Os colegas também podem ser assediadores. Na realidade, esta forma de assédio pode ser um comportamento de qualquer pessoa.

Alguns autores entendem que trata-se de uma perversão moral que faz com que os autores se sintam mais poderosos e autoconfiantes, “destruindo” aqueles que o abusador inveja. Os especialistas no tema entendem que os abusadores, apesar de sua arrogância, no íntimo invejam aqueles a quem tentam destruir. E as vítimas temem fazer denúncias

por medo de demissão ou intensificação do assédio. O agressor pode aliciar “seguidores”, que aderem aos seus propósitos por medo de se tornarem vítimas.

8 ASSÉDIO SEXUAL

Outra forma de violência contra a mulher nas relações de trabalho é o assédio sexual, sendo abordagens algumas vezes sutis, outras vezes mais explícitas.

O assédio sexual consiste em exigências de favores sexuais e se caracteriza pelo uso de chantagens, coerção, ameaças de perda do emprego ou promessa de ascensão profissional. Como se trata de um assunto tabu, muitas vezes as vítimas evitam denunciar.

As mulheres temem ser responsabilizadas, uma vez que a cultura em nosso país considera como atenuante ao assédio, até mesmo ao estupro, o fato delas estarem usando roupas provocantes (GALINKIN,2007).

9 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

De uma forma geral, observa-se que o assediado sofre e somatiza essa pressão de diversas formas, dependendo de seu estado psíquico, entre outras coisas, e pode-se observar que surgem

- Condições crônicas - dores crônicas, irritação intestinal, desordens gastro-intestinais, fibromialgia.
- Na saúde reprodutiva – gravidez indesejada, abortos e baixo peso de recém- nascidos, doença inflamatória pélvica.
- Saúde mental – depressão, ansiedade, fobias, pânico, desordens alimentares, baixa autoestima, abuso de substâncias.

Entre as mulheres, a reação ao assédio pode gerar choro, sentimento de inutilidade, palpitações, tremores, diminuição da libido, tonturas, distúrbios digestivos e falta de apetite.

Já entre homens, registram-se reações como ideias de suicídio, falta de ar, sede de vingança, alcoolismo e tentativa de suicídio.

E independentemente do gênero, homens ou mulheres podem apresentar insônia ou sonolência, dores de cabeça, depressão, dores generalizadas e aumento da pressão arterial.

10 VÍTIMAS E AGRESSORES

Os assediadores visam preferencialmente aquelas pessoas com menos poderes, que assim tornam-se presas fáceis para eles. São mulheres, empregados subalternos, pessoas negras, com orientação homossexual ou que pertencem às camadas mais pobres da população. Pessoas que já são discriminadas por serem consideradas o “outro”, o “diferente” e “inferior”, nas relações sociais.

As vítimas, de uma forma geral, evitam denunciar pois têm medo de retaliações, da perda do emprego, de rebaixamento de cargo, e de intensificação do assédio moral em consequência da denúncia, além de vergonha e temor de serem responsabilizadas pelo abuso por condutas consideradas “provocadoras” e “insinuantes”.

O assediante sempre acha que corre poucos riscos de punição, já que visa alvos com menor poder ou de classes subalternas, ou de gênero considerado socialmente inferior (mulheres, homossexuais etc.), mas em caso de denúncia estará sujeito a consequências que podem ser de ordem trabalhista (caracterização de justa causa para a extinção do vínculo empregatício), civil (responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado) e criminal (aplicação de sanções penais, caso os atos praticados se enquadrem em tipo previamente previsto) (PAMPLONA FILHO, 2006).

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A violência contra a mulher no trabalho toma várias formas, desde o assédio moral ao assédio sexual, e o organizacional na figura do “teto de vidro”, que limita a ascensão funcional das mulheres a postos da alta direção das organizações. E decorre principalmente da desigualdade entre os gêneros que caracteriza, em especial, as sociedades ocidentais. Nesse sentido, ela é uma continuidade da violência com que a mulher é tratada em todos os momentos de sua vida, seja em sua própria casa, seja no ambiente do trabalho.

A saúde das mulheres é fortemente afetada pelo assédio, que também coloca em risco as possibilidades de exercerem suas profissões e formas de se sustentar com

dignidade. E, no limite, quando o assédio ultrapassa a resiliência das mulheres no seu enfrentamento, registram-se perdas de vidas.

REFERÊNCIAS

- ANCHIETA, V. C. C.; GALINKIN, Ana Lúcia. Policiais civis: representando a violência. *Psicol. Soc.*, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 29-37, Apr. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822005000100005&lng=en&nrm=iso>. access on: 02 Dec. 2020. <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822005000100005>>.
- CHAUÍ, M., Participando do debate sobre a violência contra a mulher. In: Cardoso, R., **Perspectivas antropológicas da mulher**. Rio de Janeiro: Zahar, 1984.
- DINIZ, G.R.S. & PONDAAG, M.C.M. (2006). A face oculta da violência contra a mulher: o silêncio como estratégia de sobrevivência. In: A.M.O.ALMEIDA, M.F.S. SANTOS, G.R.S. DINIZ & Z.A.TRINDADE (Orgs.). **Violência, Exclusão Social e Desenvolvimento Humano: Estudos em Representações Sociais**. (p. 233-259). Brasília: Editora Universidade de Brasília–EDUnB.
- GALINKIN, A. L. Novas e velhas violências contra a mulher. In: L. E. G. Bojart, E. A. Rezende & L. O. Penido (Org.). **Anais do 2º Congresso Internacional sobre a Mulher, Gênero e Relações do Trabalho**(p. 12-29). Goiânia: Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região, 2007.
- HELOANI, R.. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE eletrôn.**, São Paulo, v. 3, n. 1, June 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482004000100013&lng=en&nrm=iso>. access on: 03 Dec. 2020. <[HTTPS://DOI.ORG/10.1590/S1676-56482004000100013](https://doi.org/10.1590/S1676-56482004000100013)>.
- HIRIGOYEN, M.-F.. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª ed. (Tradução Rejane Janowitz). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- KORIN, D.. Nuevas perspectivas de género en salud. **Adolescencia Latinoamericana**, 2(2), 67-79, 2001.
- LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5:2, 165-184, DOI: 10.1080/13594329608414853, 1996.
- MICHAUD, Y. **A violência**. Rio de Janeiro: Ática, 1989.
- MONTES, M. L., Violência, cultura popular e organizações comunitárias. In: Velho, G. & Alvito, M. (Org.). **Cidadania e Violência**. Rio de Janeiro. Ed. UFRJ, 1996.
- OLIVEIRA, E. M.. **Cadernos de Saúde Pública**, 23(2), pp. 455-458, 2007,
- OLWEUS, D. (1994), Bullying at School: Basic Facts and Effects of a School Based Intervention Program. **Journal of Child Psychology and Psychiatry**, 35: 1171-1190. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.1994.tb01229.x>, 1994.

PAMPLONA FILHO, R.. A Nova competência da Justiça do Trabalho: uma contribuição para a compreensão dos limites do novo Art. 114 da Constituição Federal de 1988. **Revista LTr:** legislação do trabalho, São Paulo, v.70, n. 1, p. 38-49, jan. de 2006.

WIEVIORKA, M.. O novo paradigma da violência. *Tempo soc.*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 5-41, May 1997. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20701997000100002&lng=en&nrm=iso>. access on: 02 Dec. 2020. <<https://doi.org/10.1590/S0103-20701997000100002>>. 1997.

(Recebido em março de 2020; aceito em maio de 2020).