

## *Manifestações da violência organizacional contra as mulheres no mercado de trabalho nacional*

Ao estudar o mercado de trabalho nacional é possível constatar que existem mulheres atuando nas mais diversas áreas das organizações, no entanto, é necessário estudar esse cenário com um olhar mais analítico, uma vez que a conquista feminina pelo seu espaço no contexto organizacional é algo ainda permeado por debates e resistências. Por isso, a presente pesquisa busca compreender quais são as principais manifestações de violências organizacionais contra as mulheres e como elas ocorrem no ambiente de trabalho, tendo como pano de fundo a cultura patriarcal brasileira. Para coleta dos dados da pesquisa, de caráter qualitativo a luz do paradigma interpretativo, recorreu-se ao monitoramento de mídias sociais. A análise apontou que o assédio, o preconceito com a maternidade, a diferença salarial entre homens e mulheres, a jornada dupla de trabalho, o machismo e o sexismo são as principais violências organizacionais enfrentadas pelas mulheres. Assim, esta pesquisa contribui para alertar a sociedade que ainda é necessária a luta pela igualdade de gêneros no trabalho.

**Palavras-chave:** Cultura patriarcal; Violência organizacional; Mulheres; Mercado de trabalho nacional.

## *Manifestations of organizational violence against women in the national labour market*

An examination of the labor market can show that women occupy positions in many, most diverse areas in companies and organizations. However, this growing achievement by women – finding their own space in the organizational context – did not eliminate the violence against women in the workplace. Consequently, a more critical look is needed when analyzing this scenario. This research sought out to understand the main organizational types of violence against women in the context of the Brazilian patriarchal culture and how violence manifests in the workplace. In order to do so, a social media monitoring was carried out following the interpretivist paradigm. The analysis shows that harassment, prejudice against women who are mothers, the salary gap between men and women, a “double shift” (at work and at home) and sexism are the main organizational types of violence suffered by women. Following these results, this research contributes to informing society that the struggle for gender equality in the workplace is still needed.


**Keywords:** Organizational Violence; Against Women; Patriarchal Culture; Gender Equality.


Topic: **Comportamento Organizacional**


Received: **01/12/2022**


Approved: **25/11/2022**

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

**Stephany Mary Assis de Sá**   
Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil  
<https://lattes.cnpq.br/2421163665051220>  
<https://orcid.org/0000-0002-8837-7704>  
[stephany.sa@aluno.ufop.edu.br](mailto:stephany.sa@aluno.ufop.edu.br)

**Carolina Machado Saraiva**   
Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/0712097340474477>  
<https://orcid.org/0000-0002-0846-1528>  
[carolsaraiva@ufop.edu.br](mailto:carolsaraiva@ufop.edu.br)

**Fernanda Maria Felício Macedo Boava**   
Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/2073267859492923>  
<https://orcid.org/0000-0003-2815-6771>  
[profamacedo@yahoo.com.br](mailto:profamacedo@yahoo.com.br)

**Harrison Bachion Ceribeli**   
Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/8913367429929208>  
<https://orcid.org/0000-0002-1654-6273>  
[harrisonceribeli@ufop.edu.br](mailto:harrisonceribeli@ufop.edu.br)



DOI: 10.6008/CBPC2179-684X.2022.004.0014

### Referencing this:

SÁ, S. M. A.; SARAIVA, C. M.; BOAVA, F. M. F. M.; CERIBELI, H. B..  
Manifestações da violência organizacional contra as mulheres no  
mercado de trabalho nacional. **Revista Brasileira de Administração  
Científica**, v.13, n.4, p.189-205, 2022. DOI:  
<http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2022.004.0014>

## **INTRODUÇÃO**

A presença da mulher no mercado de trabalho na contemporaneidade deriva de muitas lutas e confrontos com a cultura patriarcal brasileira, que se trata de uma estrutura de organização social que concede aos homens poder e autoridade, de forma que se mantenha uma supremacia do masculino sobre o feminino (REDINZ, 2014).

Os valores propagados por esse sistema, que procuram controlar o corpo, a autonomia e a sexualidade feminina, definiram os papéis de homens e mulheres na sociedade, dando origem à denominada divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a responsabilidade pelas questões reprodutivas, logo, o cuidado para com os filhos e a casa, e aos homens, a responsabilidade pelas áreas de produção social (REDINZ, 2014).

A cultura patriarcal, que valoriza as atividades consideradas masculinas em detrimento das consideradas femininas e associa ao feminino o rótulo de sexo frágil, também propaga a ideia de que a mulher é alguém que precisa de cuidados, pois se trata de um ser inferior, que necessita de um homem para lhe direcionar (CASTRO et al., 2018).

Apesar das barreiras impostas pela cultura patriarcal, gradualmente, as mulheres brasileiras passaram a ingressar no mercado de trabalho, mas foi somente a partir das décadas de 1970 e 1980 que a presença feminina intensificou-se de maneira considerável, o que se deveu às mudanças nos padrões comportamentais e sociais provocadas, em grande parte, pelos movimentos feministas que surgiram na época, além de outros fatores, como o crescimento econômico do país e a necessidade de mão de obra, o maior grau de instrução das mulheres, a queda da taxa de fecundidade, a redução do poder aquisitivo da moeda e o desemprego (BRUSCHINI, 1994).

Em meio a esse cenário de inclusão das mulheres no mercado de trabalho, cresceu a violência organizacional direcionada a elas, a qual se encontra institucionalizada e se sustenta na cultura das organizações, passando, muitas vezes, despercebida (GONÇALVES et al., 2018).

As mulheres são as principais vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho (HELOANI, 2004), sendo alvos frequentes de discriminação, humilhação, agressão e coação nas organizações (BARRETO, 2005). Poderiam ser referências mais atuais. Faz-se necessário, portanto, que se amplie nos estudos brasileiros o espaço destinado a discutir a temática da violência vivenciada pelas trabalhadoras no contexto organizacional.

Nesse sentido, definiu-se como objetivo de pesquisa compreender quais são e como se manifestam as principais violências organizacionais contra as mulheres, levando-se em consideração a cultura patriarcal brasileira.

Este estudo está dividido em cinco seções, sendo esta primeira destinada à contextualização da temática investigada e apresentação do objetivo de pesquisa. A segunda seção traz a revisão da literatura, abordando os eixos temáticos cultura patriarcal e violência organizacional. Na terceira seção, foram descritas as decisões e procedimentos metodológicos, na quarta, os resultados encontrados e, por fim, tem-se as

considerações finais.

## **DISCUSSÃO TEÓRICA**

### **Cultura patriarcal**

O termo patriarcado, anteriormente ao século XIX, fazia referência aos “signatários da Igreja, e chefes de família que seguiam os autores sagrados”, porém, ao longo do tempo, o sentido do termo foi se modificando e, com o advento do feminismo, o patriarcado passou a significar “uma sociedade onde os homens detêm o poder, sendo sinônimo de dominação masculina e opressão feminina” (ARAÚJO, 2022).

O patriarcado foi instituído no Brasil por meio da colonização do país por Portugal, tendo sido adaptado segundo a ordem social de latifundiário e escravista vigente na época, assim, a partir da colonização as famílias brasileiras foram formadas tomando o patriarcado como sua base estrutural, mesmo que inconscientemente. Posteriormente, conforme o modelo social brasileiro foi mudando, o patriarcado também sofreu alterações, porém, elas ocorreram de forma que o pensamento predominante, de dominação e supremacia do homem sobre a mulher, estabelecido no período colonial, permanecesse inalterado, o que contribuiu para que o patriarcalismo ultrapassasse todas as fases sociais pelas quais o Brasil passou até chegar ao capitalismo (NARVAZ et al., 2006).

A situação de dominação vivenciada pelas mulheres brasileiras só começaria a melhorar em 1807, com a vinda da família real para o Brasil, pois, a partir desse momento, houve uma mudança social, pelo menos para as mulheres que pertenciam às altas classes sociais. A família real proporcionou a urbanização, o que favoreceu a participação dessas mulheres em festividades e espaços públicos. Com isso, passaram a não mais ficarem somente presas em casa, começando a ter um maior contato com a sociedade. Ao mesmo tempo, as mulheres passaram a ser instruídas também no que diz respeito à oratória para que sua comunicação fosse suave e propícia para o convívio social (OLIVEIRA, 2017).

Com o advento da industrialização no século XIX em meio ao fortalecimento do capitalismo no Brasil, as fábricas demandavam um grande contingente de trabalhadores para operarem as linhas de produção e desempenharem as atividades consideradas burocráticas, o que favoreceu o ingresso em massa das mulheres no mercado de trabalho industrial. Nesse contexto, a propagação do ideal patriarcal de inferioridade das mulheres perante os homens manteve-se inalterada, justificando a diferença salarial entre os gêneros e a preconceção de que elas eram incapazes de realizarem trabalhos mais complexos. Além disso, é válido destacar que a visão da mulher como responsável pelas tarefas domésticas e cuidado com a família continuaram em destaque na sociedade, corroborando o acúmulo de funções.

Apesar de muitas mulheres terem entrado no mercado de trabalho no período industrial, foi por meio de muitas lutas e reivindicações por seus direitos que, por volta das décadas de 1970 e 1980, as mulheres alcançaram maior participação no trabalho externo. Nesse momento, as mulheres de todas as classes sociais passaram a ocupar seu espaço no ambiente laboral, porém, a discriminação contra as mulheres continuou ocorrendo e elas permaneceram sendo as responsáveis exclusivas pelas atividades

domésticas e cuidado com a família, desempenhando uma dupla jornada de trabalho, permaneceram recebendo salários menores, além de continuarem a ser vistas como inferiores aos homens intelectual e fisicamente. Foi apenas com a constituição de 1988 que as mulheres tiveram, de fato, seus direitos assegurados por lei e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi reafirmada, no entanto, no contexto social laboral e familiar a discriminação manteve-se elevada.

Para Saffiotti (1985), o capitalismo e o patriarcado são “um só sistema de exploração de homens por outros homens, de mulheres por homens, de mulheres por outras mulheres e de homens por mulheres, predominando, porém, a dominação masculina sobre a mulher”.

A cultura patriarcal é naturalmente sexista, uma vez que, em sua concepção, valoriza a supremacia do homem e a minimização da mulher em todos os aspectos, baseando-se unicamente na premissa de que o masculino é naturalmente o sexo superior ao feminino (NARVAZ et al., 2006).

É essa cultura sexista que se manifesta ainda na atualidade, muitas vezes propagada por atitudes machistas, fazendo com que as mulheres ainda sejam inferiorizadas em seus postos de trabalho, uma vez que se perpetua no país, mesmo que em menor grau em relação ao período da colonização, o culto do homem como superior e provedor da casa, enquanto a mulher é vista como submissa, sendo seu papel limitado ao lar, à sexualidade e à reprodução. A seguir, tem-se a discussão sobre a violência organizacional como um desdobramento da cultura patriarcal.

### **Violência organizacional**

A violência presente no contexto organizacional, ou seja, nas relações de trabalho, perpassa por uma série de legitimações encontradas nas violências estruturais e simbólicas existentes na sociedade, dado que foram naturalizadas e institucionalizadas estruturas sociais invisíveis, seja nas relações familiares, econômicas, culturais e políticas, que levam à “opressão de grupos, classes, nações e indivíduos, aos quais são negados conquistas da sociedade, tornando-os mais vulneráveis” (MINAYO, 1994).

A violência organizacional é frequentemente propagada e reforçada na sociedade por formas de dominação, as quais perpetuam uma estrutura de interesses das classes hegemônicas alicerçando-se no histórico social brasileiro de desigualdade e exclusão dos indivíduos dominados (BICALHO et al., 2009).

Segundo Oliveira et al. (2008), a violência no contexto do trabalho se trata de qualquer ação ou comportamento voluntário que advenha de uma pessoa ou grupo, de forma direcionada a outra pessoa ou grupo, que cause algum tipo de dano, seja físico ou psicológico, e que tenha ocorrido no âmbito organizacional, podendo envolver as relações de trabalho ou ainda as próprias atividades laborais. Esses mesmos autores argumentam ainda que ações de privação ou transgressão de princípios trabalhistas e previdenciários, de desconsideração em relação às condições de trabalho, e de ausência de colaboração, socorro e solidariedade em caso de acidente laboral podem ser consideradas também como formas de violência organizacional.

É fato que a violência organizacional pode ocorrer com qualquer trabalhador, no entanto, existem alguns grupos de minorias que são alvos mais frequentes, sendo este o caso das mulheres. A sociedade

brasileira sempre buscou classificar as pessoas por meio do sexo biológico, ou seja, considerando exclusivamente as “características anatômicas, como órgãos sexuais e reprodutivos, hormônios e cromossomos” como critérios norteadores para identificar as pessoas como machos, fêmeas ou intersexuais, e, a partir disso, criam-se expectativas sobre o que irão gostar e quais papéis deverão assumir na sociedade. No entanto, somente a conceituação do sexo limitada a questões biológicas não reflete as questões sociais envolvendo os gêneros (CNJ, 2021).

No contexto laboral ainda existem pré determinações no que diz respeito aos papéis sociais, ou seja, do que o homem e a mulher devem ou não realizar, além de como devem se portar (MEDEIROS et al., 2020). Essas pré concepções estão ancoradas na concepção patriarcal da divisão sexual do trabalho, que estabelece dois princípios básicos: a existência de atividades distintas para homens e para mulheres e a hierarquia entre elas, pressupondo que as atividades masculinas têm maior valor. Tais princípios baseiam-se no contexto da ideologia naturalista, que define gênero e sexo como fatores restritamente biológicos (HIRATA et al., 2007).

Em seu estudo, Mendonça et al. (2018), elencou uma série de formas que a violência pode assumir no contexto organizacional, sendo elas: o “assédio moral; assédio sexual; minar o outro socialmente; supervisão abusiva; comportamento contraprodutivo no trabalho; incivildade no ambiente de trabalho; e incivildade seletiva”. Esses mesmos autores alertam para o fato de que tais formas de violência podem estar relacionadas entre si, mas que é necessário analisar a realidade social, bem como o contexto social em que as organizações estão envolvidas, incluindo na análise temáticas apropriadas a cada tipo de violência, como, por exemplo, a questão da violência de gênero.

Um estudo recente conduzido pelo Instituto Patrícia Galvão trouxe contribuições importantes ligadas a essa temática. Por meio de um mapeamento social realizado junto a uma amostra total de 1.500 respondentes, dos quais 67% foram mulheres, concluiu-se que: (1) existe ainda na sociedade uma grande sobrecarga de trabalho para as mulheres no contexto familiar, seja relacionado aos cuidados domésticos ou com os filhos, o que ficou ainda mais latente com a pandemia; (2) as mulheres, simplesmente por serem mulheres, precisam enfrentar cotidianamente situações de assédio moral, sexual e constrangimento no contexto laboral; (3) existem muitas situações que estão tão naturalizadas na sociedade que muitas vezes não são reconhecidas pelas mulheres como uma violência de gênero; e (4) as mulheres se sentem desamparadas para realizarem qualquer tipo de denúncia, por acreditarem que não seriam levadas a sério, ou ainda que poderiam ser desligadas do emprego, e assim acabam sofrendo em silêncio, procurando meios individuais para solucionar o problema.

Tal pesquisa apontou também que a violência contra a mulher no contexto organizacional se dá por meio de extrema supervisão das atividades realizadas, gritarias e xingamentos ao invés de uma conversa saudável, insinuações que causam constrangimento, recepção de convites para encontros de natureza pessoal, opiniões e argumentos ignorados, remuneração inferior à dos homens, etc.

Assim sendo, conforme argumenta Rodrigues (2009), a violência organizacional, que geralmente ocasiona problemas sociais e de saúde em suas vítimas, manifesta-se de várias maneiras no ambiente laboral, podendo estar vinculada ao poder ou às relações de cunho interpessoal. Dando continuidade, tem-se a

descrição da trajetória metodológica empregada para a realização da presente pesquisa.

## **METODOLOGIA**

Com o intuito de compreender quais são e como se manifestam as principais violências organizacionais contra as mulheres, levando-se em consideração a cultura patriarcal brasileira, desenvolveu-se uma investigação de caráter qualitativo pautado no paradigma interpretativo.

Desse modo, a coleta de dados foi realizada mediante a aplicação da técnica de monitoramento de mídias sociais, utilizando como alvo de monitoramento a rede social Twitter. As redes sociais podem ser definidas como ferramentas de comunicação e interação virtual que possuem alcance a um numeroso grupo de atores sociais, atuando de maneira rápida graças à internet (HEIN, 2015). Assim, essas ferramentas são fontes de informações de fenômenos sociais.

O monitoramento do Twitter foi realizado entre 09/09/2021 e 10/10/2021. Inicialmente, os dados foram coletados pela hashtag #soutrabalhadora. Com esta hashtag foram coletados 80 tweets, sendo que a pesquisa foi realizada pela ferramenta Advanced Search do Twitter, utilizando como critério apenas a linguagem em português e a hashtag. Para efeitos de armazenamento, os tweets foram salvos em arquivo Word como prints, acompanhados de seus devidos links de acesso, bem como a mensagem publicada transcrita.

Nesses tweets, as denúncias mais relevantes relataram questões vinculadas ao assédio, à maternidade, ao machismo, ao sexismo, à diferença de salários e à jornada dupla. Após realizada essa primeira análise, iniciou-se o segundo estágio do levantamento de dados, em que o processo de busca passou a ser realizado com as principais temáticas identificadas. Assim, o formato de busca continuou com os mesmos critérios, porém as palavras-chave foram: “assédio no trabalho mulheres”, “licença maternidade”, “machismo no trabalho mulheres / machismo mulheres trabalho”, “sexismo no trabalho”, “diferença de salários mulheres / diferença salários mulheres”, “jornada dupla de trabalho mulheres / jornada dupla mulheres”.

Posteriormente à investigação dos posts vinculados às palavras-chaves, verificou-se que apareceram termos como “superioridade masculina”, “perguntas família na entrevista de emprego”, “inferiorização da mulher”, “possibilidade de gravidez”, “Mansplaining”, “Maninterrupting”, “Gaslighting”, os quais também foram empregados como palavras-chave, utilizando o mesmo critério linguístico. Neste ponto, a coleta de dados passou a não trazer novos elementos relevantes para a pesquisa, e a busca foi finalizada. O monitoramento resultou em um arcabouço de 488 tweets coletados. Destes, 90% foram relatos de mulheres e outros 10% de homens que vivenciaram alguma situação em que a violência organizacional contra a mulher ocorreu e que resolveram expor a situação presenciada, por isso tais tweets foram considerados como relatos de situações enfrentadas por mulheres.

Posteriormente à coleta de dados, procedeu-se com a implementação da análise temática. Esse modelo de análise, segundo Braun et al. (2006), tem como principais características a flexibilidade e utilidade, dado que compreende uma ampla liberdade teórica, dispondo de grande capacidade de resultar em um agrupamento abundante e minucioso de dados, apesar de frequentemente se apresentem de forma

complexa.

A análise temática pode ser classificada como essencialista, a qual “relata experiências, significados e a realidade dos participantes, ou pode ser um método construtivista, que examina as maneiras como eventos, realidades, significados, experiências e assim por diante são feitos de uma série de discursos que operam dentro da sociedade” (BRAUN et al., 2006). No contexto do presente estudo, foi adotada a classificação construtivista, os dados coletados pertencem ao grupo dos indutivos e o nível de análise dos temas escolhidos foi o latente.

Para realizar a análise temática, passou-se por seis fases até chegar à análise final dos temas levantados na pesquisa, sendo elas: (1) familiarização com os dados, que consiste no exame aprofundado da base de dados e procura por padrões iniciais entre eles; (2) criação de códigos iniciais, cujo objetivo é realizar a primeira codificação dos dados de forma relevante para a padronização e sistematização; (3) busca por temas, que consiste na reunião dos códigos em torno de suas respectivas temáticas potenciais; (4) revisão dos temas, que se trata da análise dos dados reunidos na fase anterior, para verificação de pertencimento ao tema geral e formação de um mapa temático; (5) definição e nomenclatura dos temas, quando é realizada uma análise aprofundada dos temas e dados componentes dos temas, além de se proporem nomes e conceituações para cada temática; e (6) produção do relatório, que consiste no último momento de análise dos temas e confecção do relatório final da análise (BRAUN et al., 2006).

Logo, a análise temática descortina elementos que permeiam os relatos coletados via monitoramento das redes sociais e permite avançar na busca por respostas a problemática dessa investigação sobre as manifestações de violência organizacional contra mulheres no país.

## **RESULTADOS**

No presente tópico, trata-se da apresentação das unidades temáticas identificadas com base no estudo dos dados segundo os direcionamentos de Braun et al. (2006). Tem-se inicialmente a apresentação das unidades extraídas dos relatos identificados no twitter, a partir de extratos de fala, seguidos de uma reflexão analítica sobre o tema.

Assim, foi possível evidenciar cinco unidades temáticas, sendo essas: assédio, preconceito com a maternidade, diferenças salariais: homens versus mulheres, machismo, sexismo. Posteriormente, tem-se a análise holística das unidades trabalhadas, em um primeiro momento, de forma isolada.

### **Assédio**

De maneira geral, observou-se que o termo assédio foi mencionado em 54,24% dos tweets coletados, tendo sido o principal tema abordado nas explanações de mulheres no twitter. Tal resultado vai de encontro com os conceitos de assédio moral e sexual descritos no presente estudo. No entanto, apesar dos dados irem ao encontro da fundamentação teórica sobre o assunto, chega a ultrapassá-los, uma vez que a análise dos dados mostrou que o assédio se manifesta de maneiras distintas, seja por meio do abuso de poder, ou da sexualização do corpo feminino.

De acordo com a pesquisa realizada, a temática de abuso de poder esteve presente em diversos tweets sobre assédio, dentre eles foi possível visualizar que ocorreram na relação Chefe-Subordinado pelos superiores imediatos de seus setores de atuação e/ou superiores de outros setores, nessa relação o poder geralmente se dá em função da autoridade do chefe.

Trabalhei com um cara que não era meu chefe direto, mas era chefe, q me assediava “de brincadeira” o tempo todo. Certa feita, ele pediu pra eu tirar o sapato pq ele queria ver meus pés. Insistiu tanto, mas tanto, q eu fiz (pra ter paz pra trabalhar). Morri de ódio. De mim. (Tweet nº 70).

Além disso, foi constatado que o assédio como forma de abuso de poder ocorreu nas relações entre Colegas de trabalho, e seus modos de manifestação se apresentaram conforme a teoria, sendo geralmente expresso por meio de piadas, comentários além de situações de humilhação, constrangimento da vítima.

O dia q eu pedi demissão do Hospital e fui me despedir do setor, um colega em alto e bom som disse: “conseguiu dar pro médico certo então? (Twit nº23).

Rindo de nervoso lembrando do dia que o colega não percebeu o quão impróprio era ele me perguntar por que não dei like nele no tinder.....(Twit nº45).

No que diz respeito a relação Clientes-Trabalhadoras, o assédio esteve presente sob a temática do abuso de poder e suas manifestações ocorreram conforme mencionado na teoria, foi observado que na maioria das vezes o cliente já tem a intenção de cometer o assédio:

Estava arrumando o freezers do sorvete quando senti alguém massagear minhas costas, levantei rápido era um cliente que já tinha tentado me beijar outro dia (Twitte nº141).

Em 99% dos relatos analisados foram os homens que cometeram o assédio. Frequentemente tais atos são expressos de diversas formas, sendo as mais comuns: a ameaça de demissão da trabalhadora, chantagens, humilhação, constrangimento, minimização da competência feminina, sendo frequentemente acompanhado de intenção sexual.

O assédio na temática da sexualização do corpo feminino pode ser entendido como o vínculo da mulher a qualquer situação em que o assunto seja de cunho sexual, inclusive e principalmente a objetificação do corpo. Frequentemente as mulheres são vistas em nossa sociedade como aparatos físicos que servem apenas para a satisfação sexual do homem. A objetificação sexual pode ocorrer em encontros sociais de cunho interpessoais, por meio de menções avaliativas de cunho sexual e olhares lançados no físico de outrem (LOUREIRO, 2014).

Na análise minuciosa dos dados, foi possível perceber que suas formas de manifestação ocorrem de maneira implícita ou explícita, e em ambas as formas existe a intenção sexual do agressor. No caso da forma implícita, muitas vezes se dá de maneira velada, geralmente ocorrem em formatos de elogios, com intenções sexuais implícitas na frase, e observação de características físicas da vítima, a intenção do agressor é chamar a atenção apenas da vítima.

E muitas vezes nem chega a ser uma frase, mas o assédio passa pelo olhar, pelo tratamento, pelas piadas com os brothers pelas suas costas. É se sentir tratada como um pedaço de carne fresca. Homens, vocês não tão ligados (Tweet nº21).

Mas hoje tu caprichou com essa calça branca (Tweet nº36).

Sempre recebia e-mails do gerente pedindo pra eu ir falar com ele, em tom sério, às 17h (horário que todos iam pra casa). Era sempre pra saber se eu tava namorando, não tava, aí



começava a elogiar minha beleza. Ele também pedia um “abraço de amigo” nas situações mais aleatórias (Tweet nº123).

Já a manifestação explícita ocorre em contextos amplos, o assédio pode ser realizado em cenários públicos ou individuais. Geralmente leva a mulher a ter medo ou receio de ficar próximo ao agressor, e frequentemente tem o intuito de minimizar ou usar a mulher, as intenções sexuais são claras. Poderia estar vinculado mais frequentemente aos 3 e 4 elementos da objetificação do corpo conforme defende a Associação Americana de Psicologia.

Você é magrinha, fácil jogar pra um lado e pro outro, quando vê já tá no lustre (Tweet nº117).

Fora o chefe que me cumprimentava beijando minha nuca, e o colega casado que tentou se esfregar em mim na sala dos servidores qdo fomos lá dar um boot manual pq o andar estava fora do ar (Tweet nº222).

Tanto o assédio implícito como o explícito podem ocorrer por meios verbais, visuais ou físicos. No contexto da agressão verbal, a pesquisa demonstrou que se destacam as “piadas”, comentários que tendem a sexualizar o corpo feminino no sentido da objetificação material, e a minimizar a mulher, além disso é frequente que sejam realizadas perguntas e convites privativos e indevidos a mulher em meio a seu espaço laboral. Nesse cenário a sexualização implícita geralmente vem acompanhada de frases de duplo sentido ou real sentido obscuro:

Tem que ter peito pra trabalhar aqui, e é bom que tu tem bastante né há há há (Tweet, nº57).

Vamos tomar um vinho juntos para eu ver se aprovo sua estratégia (Tweet nº 35).

Já na sexualização verbal explícita, geralmente o agressor é direto e claro sobre suas intenções sexuais:

Você não vai me chamar pra ir pra sua casa? Você acha que só porque sou mais velho não dou conta de vc? Se eu te pego você não sabe do que sou capaz (Tweet nº 96).

Num set de filmagem eu tava de calça jeans verde, e toda vez que o infeliz colega passava por mim ele gritava pro assistente dele “se verde é assim, imagina qnd ficar madura? to louco pra comer! (Tweet nº 65).

Foram constatados 176 tweets catalogados nesta temática, os quais se apresentaram de maneira explícita, tendo sido expressos na forma verbal, visual, e por meio da agressão física. Além disso, foi possível verificar que foram manifestados de maneira verbal e visual, e também ocorreram pela união dos três modos. Na combinação da categoria sexualização com as categorias de desrespeito/desvalorização, minimização da competência feminina, abuso de poder e contratações, foi possível verificar um grande volume de tweets com conteúdos explícitos.

### **Preconceito com a maternidade**

A questão da maternidade sempre foi uma temática complexa de ser tratada em ambiente organizacional, tal complexidade pôde ser verificada por meio da presente pesquisa, a qual obteve 7,81% do total geral de tweets coletados, classificados como maternidade.

Dentre os resultados coletados na presente pesquisa, vale destacar que os tweets classificados na categoria geral Preconceito com a Maternidade revelaram que as mulheres possuem medo ou ficam

tensionadas pela possibilidade de serem demitidas após o retorno a licença maternidade e também que várias mulheres já vivenciaram o preconceito no ato de sua contratação, de diferentes maneiras passando inclusive por perguntas de cunho pessoal sobre seus filhos e pretensão de ser mãe em entrevistas de processos seletivos. Além disso muitas relataram terem sido desrespeitadas ou desvalorizadas, porém essa última temática será tratada mais adiante no presente trabalho por estar diretamente envolvida com outra categoria, ainda não mencionada até o momento.

No presente estudo, diversas mulheres afirmaram ter medo de serem demitidas após engravidarem. Vale lembrar que as mulheres postaram no twitter as questões que mais as incomodavam no mercado de trabalho, os tweets abaixo foram extraídos, especialmente da #soutrabalhadora.

É viver na tensão achando que vai ser demitida depois da licença maternidade (Tweet, nº7). É ver a colega da mesa ao lado ter seu contrato de temporária não renovado porque está grávida (Tweet, nº8). Foi perceptível que muitas vezes não existe somente o medo da demissão após a licença maternidade, em muitos casos de fato a demissão realmente acontece. É ser demitida no mesmo dia em que voltou da licença maternidade porque a sua vaga não existe mais (Tweet, nº 12). É trabalhar até dois dias antes do meu filho nascer por um salário abaixo do adequado e sem carteira assinada e ser demitida antes do meu filho completar três meses, entrar com ação judicial e ouvir do juiz que ele extinguiu a causa pq não viu motivos para a ação existir (Tweet, nº 14). “ver dezenas de colegas “pedirem” demissão após licença maternidade. #SouTrabalhadora (Tweet, nº 38). Diante deste cenário, muitas mulheres se vêem na condição de ter inclusive de escolher entre serem mães ou continuar em busca pela ascensão na carreira, conforme Calligaris, C. e Homem, m. 2019, p. 52). No lugar do materno, existem várias culpas: Trabalho fora. Sou trabalhadora, operária, não sou só mãe. A mulher, então, deixa a cria no sistema de prolongamento da maternagem ... aí surge a culpa porque ‘meu filho é tão pititico e já está na creche’... devo trabalhar ou ficar com meu filho? Tenho que abrir mão do quê?

Tais indagações são muito frequentes e decorrem da pressão que a sociedade impõe às mulheres em se tratando da maternidade.

### **Diferença salarial: homens versus mulheres**

No decorrer desta pesquisa, outra forma de violência organizacional encontrada é a diferença salarial existente entre homens e mulheres, cerca de 14,73% dos tweets coletados relataram essa questão.

Nesta pesquisa, do total de tweets coletados classificados na categoria de diferença de salários, mais da metade dos relatos disseram já ter vivenciado essa diferença salarial em seus ambientes laborais, o que demonstra que o artigo muitas vezes é infringido pelas empresas. Eu não ajuizei ação trabalhista por conta disso, mas ganhava menos que os outros gerentes da mesma empresa. Isso é fato. Isso é real. Isso é o mercado de trabalho e não o serviço público onde todos são tratados de forma igual (Tweet, nº 02). Antes eu não entendia muito bem o que era a tão falada diferença salarial entre homens e mulheres, hoje vivo na pele essa diferença, o cara que faz as mesmas coisas que eu, ganha 300 reais a mais no salário e 120 a mais no vale alimentação, isso é muito injusto, toso.... (Tweet, nº 05). Kkk a ex dona do escritório que eu

trabalhava fazendo textão no face sobre diferença salarial entre homens e mulheres no mesmo cargo. Mas quando contrataram um Zé ruela pro mesmo cargo que o meu, com menos experiência que eu, e pagaram 50% a mais pra ele que pra mim foi ideia DELA. O menino precisava de ajuda pra endereçar peça, me mandava vários EMAILS por dia pedindo ajuda pra tudo (pra ngm ouvir/ver o pedido de ajuda), mas vamos pagar 50% a mais pra ele e torcer pra advogada, mulher, não descobrir né (Tweet, n°28). Outra questão importante de ser analisada, e que deve ser aprofundada em outros estudos, é a forma que as empresas infringem o artigo 461, pois dificilmente a empresa que detém a cultura da diferenciação de salários entre homens e mulheres irá se expor e dar brechas para que a trabalhadora ganhe um processo trabalhista sobre o assunto. Alguns tweets levantam algumas hipóteses: Realmente nenhuma empresa onde passei (que tive poder para negociar salários) havia escrito claramente que a mulher ganharia menos. Mas percebi que a falta de transparência na divulgação dos salários de cada cargo favorecia a negociação de cada contratação individualmente (Tweet, n° 34). Acontece e muito. Vc está falando da previsão do 461 da CLT, certo? É burlada o TEMPO inteiro. Para ex vou usar o cargo de "analista": é possível colocar infinitas diferenças salariais só classificando como "Analista I, II, III, IV...." Na maioria das vezes, o I e o IV fazem o msm (Tweet, n° 32). Na prática isso funciona? estes conceitos aí Júnior, sênior e afins é pouco aplicado. Sinto muito, esta numa bolha. Se existe lei para corrigir algo, é por que algo já está errado (Tweet, n° 15).

Logo, conforme discutido no decorrer deste trabalho, considerando a formação da cultura brasileira é possível dizer que a fonte da diferenciação de salários começou com a inserção da mulher no mercado de trabalho, sendo sua fonte de renda considerada como complementar à do homem, o qual caberia o papel de sustentar a família, e tal situação vem sendo perpetuada até hoje, mesmo que de maneira inconsciente, pela diferenciação de salários entre homens e mulheres. É possível mencionar também outros traços culturais que corroboram para esse cenário, como a disseminação do machismo e sexismo, conforme será discorrido mais à frente neste estudo.

## **Machismo**

Na presente pesquisa, 13,62% dos tweets coletados para análise mencionaram ter sofrido alguma forma de machismo no trabalho, o qual apareceu na forma da visão da mulher como menos competente, seja pela superioridade masculina ou por meio do preconceito da empresa para com as mulheres que possuem filhos ou pretender ter, além da prática do *Mansplaining*, *Maninterrupting*, *Gaslighting*, *Bropropriating*.

Diante de todo o conteúdo exposto neste trabalho, verifica-se que o machismo na sociedade brasileira está muito atrelado à cultura patriarcal delineada no Brasil.

## **Mansplaining, Maninterrupting, Gaslighting, Bropropriating**

Outras formas de apresentação de violência encontradas neste trabalho foram: o *mansplaining*, o *maninterrupting*, e o *Gaslighting* que foram mencionados isoladamente entre os tweets classificados na categoria. Foi perceptível também relatos em que houve a combinação entre os três formatos, em alguns

destes casos ainda foi mencionado o *bropropriating*, que não apareceu isolado. Houveram também combinações entre as violências *mansplaining* e *maninterrupting*.

O *mansplaining* cujo significado literal para o português é “Homem Explicar, ou seja, “homem que explica” conhecido vulgarmente também como ‘macho palestrinha’, ocorre à partir de o momento em que um homem se propõe a discorrer sobre alguma coisa que é evidente para ela. Nestes casos, o homem parte do pressuposto que ele detém maior conhecimento sobre determinado assunto do que a mulher, entendendo que ela não compreende nada ou muito pouco sobre o tema em questão, cabendo a ele ensiná-la. É possível dizer ainda que o *mansplaining* ocorre também quando um homem interrompe a fala de uma mulher para lhe esclarecer o assunto, o qual geralmente a mulher possui maior conhecimento que ele. Assim, em muitos casos, o *mansplaining* e *maninterrupting* são realizados de maneira conjunta (NÓBREGA et al., 2019).

O *maninterrupting* que significa homem interrupção, ou seja, “homens que interrompem”, é muito comum quando uma mulher está em seu momento de fala e um homem a interrompe de maneira recorrente e sem necessidade não permitindo que ela conclua seu raciocínio. O Gaslighting que significa “a luz do candeieiro a gás” se trata de uma violência psíquica ainda mais degradante para as mulheres que as demais, pois nesses casos o homem trata a mulher de forma com que ela duvide se si mesma, mesmo em situações que a mulher sabe que está correta, ou seja ele faz com que a mulher não acredite em seu próprio raciocínio lógico ou em sua percepção dos fatos. Já o *bropropriating* que pode ser traduzido como “irmão que se apropria”, decorre de situações em que o homem utiliza a criação de uma mulher como se fosse sua, seria então o roubo das ideias femininas, uma vez que não considera dar créditos a verdadeira autora da ideia (NÓBREGA et al., 2019).

Para Barros et al. (2019), o *mansplaining*, *maninterrupting*, e *bropropriating* podem ser considerados uma espécie de “machismo discursivo”, pois se trata da agregação de comportamentos discursivos de fundo autoritário em que existem as intenções, geralmente inconscientes, de ironizar, eliminar ou reprovar a fala do outro, além de posicionamentos discursivos rígidos e inabaláveis, podendo estar vinculados a princípios e exaltações daquele que agride. Dessa forma existe a invalidação e silenciamento das falas das mulheres.

Na presente pesquisa, o formato que mais se sobressaiu em termos de relatos foi o *mansplaining* de maneira isolada: Desbloqueando novos níveis de mansplaining e respirando fundo pra não enlouquecer por causa de homens que não sabem sobre o meu trabalho e, ainda assim, acham que sabem mais do que eu (Tweet nº07). Eu tava hoje em pauta no meio da rua e um homem perguntou de qual jornal eu era. Eu respondi "JC", e ele "mas o JC não acabou?". E eu, "senhor, não acabou, trabalho lá", e ele insistindo que tinha acabado > pra mim, que trabalho lá <Foi o auge do mansplaining que já vivi (Tweet nº08). Acabei de viver meu primeiro momento mansplaining obrigado omi por me ensinar a como fazer o meu trabalho (Tweet nº10).

Seguido de casos de *maninterrupting* isolado: Um dos caras do meu trabalho é extremamente *Maninterrupting*. Estávamos tendo uma leve discussão e ele não deixava eu falar, educadamente disse “fulando, estou tentando falar, você vai deixar?” e acho ninguém nunca mandou ele calar a boca antes porque a reação dele

foi “nossa” (Tweet, nº 43). Hoje eu discuti com outro engenheiro no trabalho, o cara faz manterrupting o tempo todo, não aguentei e joguei meu título na cara dele. O imbecil não era o único “engenheiro civil formado”. Desprezível uma criatura dessas e pior ter que me rebaixar ao nível dele pra ser ouvida (Tweet, nº 50). *Manterrupting*: quando homens interrompem fala das mulheres. Ando passando por isso ultimamente com um colega de trabalho... Ele começa a fazer isso e eu simplesmente paro de falar... Deixo ele conversando sozinho... Não quer escutar só a própria voz? Pois se garanta! Acabei de ler que as carreiras femininas não avançam além de um certo ponto se elas não aprendem a interromper quando um homem corta sua fala. Partiu ser taxada de mandona e desagradável, que é como os homens chamam mulheres que fazem exatamente o que eles fazem (Tweet nº53).

Foi possível perceber ainda que a combinação entre manterrupting, *gaslighting*, *mansplaining* também foi mencionada e na metade dos casos, houve a combinação conjunta a um acréscimo da violência por meio do *bropropriating*, a qual não apareceu de forma isolada. Acabei de passar por aquele combo de machismo no espaço de trabalho. Fui cortada (*manterrupting*), corrigida e desqualificada (*mansplanning*) e acusada de raivosa (*gas lighting*). Tudo porque fiz pontuações a um trabalho insatisfatório (Tweet, nº 52) “po gente, hoje o dia foi arrastado, por pouco o dia não foi um lixo pq no trabalho o mesmo coleguinha certificou de fazer todas as seguintes opções comigo: [ x ] *manterrupting* [ x ] *gaslighting* [ x ] *mansplaining* [ x ] *bropropriating* (Tweet, nº09). Queremos que em uma reunião de trabalho não ocorra bropropriating, mansplaining ou manterrupting. Queremos não ter que precisar precisamos fazer o dobro ou o triplo de coisas para podermos ser consideradas competentes (Tweet, nº 56).

Assim, a análise de dados demonstrou que o machismo em sua forma discursiva está muito presente no mercado de trabalho, sendo em muitos casos não percebidos pelos homens, uma vez que na grande maioria dos casos são eles que reproduzem esse tipo de violência, sendo em contrapartida um elemento muito conhecido pelas mulheres trabalhadoras. Pode-se dizer ainda que as mulheres que relataram esse tipo de agressão ficam extremamente desconfortáveis e muitas vezes se sentem desvalorizadas e inferiorizadas, nesse sentido muitas também associam esse tipo de violência ao assédio moral vivenciado nas organizações, uma vez que em muitos casos ocorre a desqualificação, o constrangimento, e o levantamento de dúvidas sobre a integridade da profissional.

## Sexismo

Neste estudo, 9,6% dos tweets coletados para análise mencionaram ter sofrido algum tipo de sexismo no ambiente de trabalho, o qual apareceu vinculado a desvalorização/desrespeito com a mulher seja advindo da visão da mulher como menos competente, pela superioridade masculina conforme evidenciado na seção anterior, ou desvalorização/desrespeito pelo contexto da divisão sexual do trabalho.

Todos os tweets classificados como sexismo, se apresentaram vinculados à desvalorização e desrespeito da mulher no mercado de trabalho, justamente por apresentarem traços de preconceito baseado na arcaica ideia de divisão sexual do trabalho que por si só minimiza a competência feminina, e estabelece “lugares de mulheres e de homens” no mercado de trabalho. Sabem porque o trabalho docente

é tão invisibilizado e desvalorizado, né? É por que também quem ocupa esse lugar no Brasil é em maioria mulheres e assim se configurou, a exemplo também do trabalho doméstico. Para falar de Educação é necessário falar de Sexismo! (Tweet, nº 72). É ouvir um "Você já mexeu com Linux??" do TI da empresa, só por ser mulher, mesmo sendo programadora há quase 8 anos... #DiaDaMulher #MêsDaMulher #SouTrabalhadora. (Tweet, nº 81). É ouvir no dia da sua demissão em um feedback individual que lugar de mulher é na cozinha. #IWD2018 #DiaDaMulher #MêsDaMulher #SouTrabalhadora (tweet, nº 82)

Foi possível perceber pela análise dos dados que de maneira geral, conforme exemplos expostos acima, a mulher é desvalorizada simplesmente por ser mulher. Em cargos em que há predominância de mulheres no mercado de trabalho são constantemente desvalorizados e o mercado de trabalho espera que a mulher continue em posição de inferioridade se comparadas aos homens. Além disso, quando as mulheres procuram realizar atividades em que existe o predomínio de homens no mercado, são tratadas com desvalorização e desrespeito. Assim, a pesquisa mostrou que a desvalorização e desrespeito da mulher com viés sexista está muito presente na sociedade brasileira, estando enraizado na cultura brasileira, de tal forma que chega a se misturar com as demais violências já descritas neste estudo. Através dos subitens abaixo serão realizadas algumas análises destas correlações.

### Análise holística das unidades temáticas

A Figura 01 é uma ilustração gráfica da fase seis da análise temática, conforme apresentada por Braun et al. (2006). Representa um esquema interpretativo que conecta as cinco unidades temáticas identificadas. Nesse esquema se encontram as principais violências vivenciadas por mulheres e suas formas de manifestação no mercado de trabalho nacional, bem como as interrelações existentes entre as temáticas encontradas.

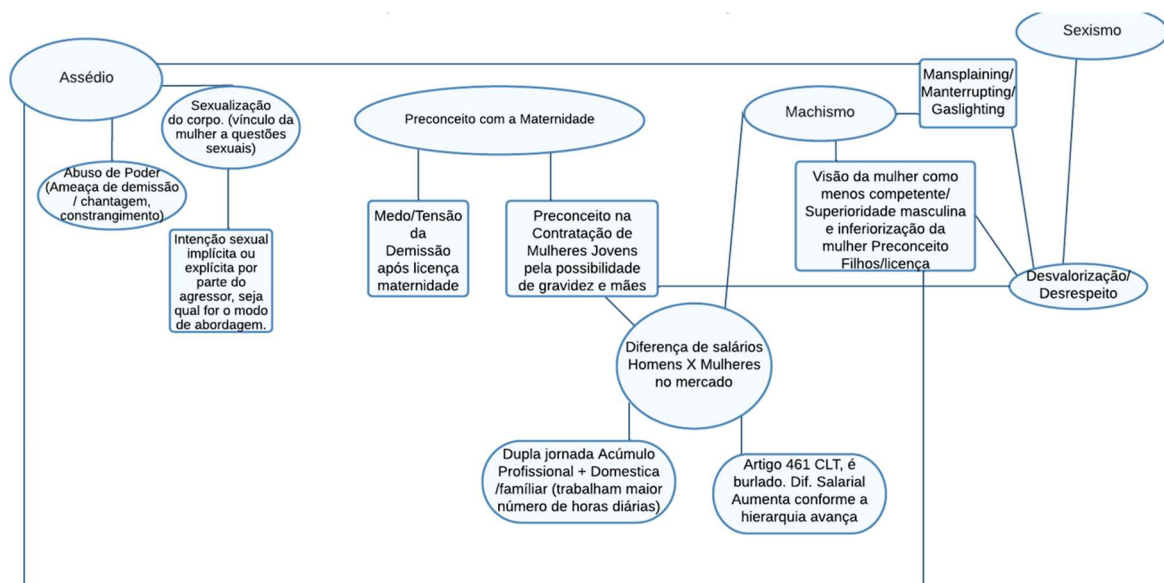


Figura 1: Formas de Violências Vivenciadas por Mulheres nas Organizações.

A figura acima destacada descreve as interações entre as categorias analisadas, verificando-se como as violências entre as mulheres nas organizações apresentam-se de maneira orquestrada e não isoladas, como se tende a pensar.

As interseções entre as categorias demonstram que, normalmente, uma violência organizacional contra as mulheres não acontece isoladamente, sendo acompanhada de várias outras formas de opressão e tentativas de subjugar as mulheres nos seus ambientes de trabalho.

Vale destacar o papel que o patriarcado tem nessas ações, sendo ele o articulador de todas as formas de violência vivenciadas pelas mulheres nas organizações. Apesar de todas as discussões que têm sido empreendidas por todas as esferas da sociedade, a presente pesquisa demonstra que as organizações ainda são espaços potencialmente nocivos às mulheres trabalhadoras.

Políticas de gestão de pessoas e diversidade precisam criar meios efetivos de impedir que essas violências descritas na pesquisa perdurem em suas organizações, além de oferecerem apoio à saúde da mulher, que ainda é alvo da extrema misoginia de nossa sociedade.

## **CONCLUSÕES**

Diante do conteúdo exposto, foi constatado que as mulheres continuam sofrendo inúmeras formas de violência em seus ambientes de trabalho. A análise de dados permitiu visualizar quais são as principais violências organizacionais enfrentadas pelas mulheres em seus ambientes laborais, além de em quais formatos frequentemente se manifestam.

No caso do assédio, o qual foi o tipo de violência mais mencionado entre as mulheres, sua manifestação ocorreu por meio do abuso de poder, tanto por parte de superiores, colegas de trabalho, como advindo de clientes. Se apresentou também como a sexualização do corpo feminino, tanto de maneira implícita como explícita considerando comportamentos verbais, visuais e físicos, como formas de agressão. Além disso, foi relatado o abuso de poder como forma de sexualização do corpo feminino.

Outra forma de violência organizacional encontrada neste estudo, foi o preconceito com a maternidade, que geralmente aparece por meio do cultivo do medo da trabalhadora em ser demitida após o retorno da licença maternidade, ou pelo preconceito na contratação de mulheres, simplesmente por serem mulheres e um dia poderem vir a ter filhos, ou por já terem constituído família.

A diferença salarial entre homens e mulheres também apareceu como uma violência vivenciada por mulheres no mercado de trabalho, e neste caso é importante mencionar que a CLT é burlada por algumas empresas, assim a lei não é cumprida e as mulheres continuam sendo alvo dessa disparidade salarial em mesmos cargos e funções que homens. É válido ressaltar que muitas vezes a mulher não denuncia esse tipo de violência mesmo estando apoiada na lei, por medo de possíveis represálias da própria empresa ou por medo de ficar queimada no mercado de trabalho e por isso não conseguir ser empregada novamente.

Foi possível visualizar também que as mulheres continuam trabalhando mais que os homens, em decorrência de sua dupla jornada de trabalho, ou seja, ainda existe o acúmulo de atividades da jornada de trabalho externo, somado ao cuidado com a família e o lar causando sobrecarga e frequentemente levando-

as a serem menos promovidas que homens. Isso decorre de que as atividades de cuidado e domésticas ainda são visualizadas como responsabilidade das mulheres, no entanto sabe-se que os papéis domésticos na atualidade vêm sendo redistribuídos entre homens e mulheres no contexto familiar, mas ainda existe a concepção de que o homem “ajuda” nas tarefas domésticas, isso traz a responsabilização dessas atividades para o feminino.

O machismo e o sexismo também foram apontados como violências vivenciadas por mulheres no mercado de trabalho e geralmente se apresentam como, a consideração de que a mulher é menos competente, por meio do Mansplaining, Maninterrupting, Gaslighting, Bropropriating, e da desvalorização e desrespeito das mulheres no contexto laboral.

No entanto cabe ressaltar também que, conforme mencionado durante o presente estudo, apesar de a cultura patriarcal não ser mais explícita como inicialmente na colonização, ainda assume comportamentos sutis dentro da sociedade brasileira atual, objetivando reafirmar a superioridade masculina e a inferiorização feminina.

Dessa forma é possível dizer que a cultura patriarcal, baseada no sexismo e no machismo, possui alguns resquícios de valores patriarcais que estão por trás as violências organizacionais vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho, assim está presente: no assédio – baseando-se na ideia pré-concebida de objetificação e subordinação feminina. Na diferença salarial – partindo do pressuposto de que a mulher não possui a mesma capacidade intelectual que um homem e/ou que o homem deve ganhar mais por ser o provedor da família enquanto a mulher somente complementa a renda. No preconceito com relação à maternidade – trazendo a ideia de que é da natureza da mulher ser mãe e cuidadora, que ela não tem escolha, pelo determinismo biológico. No abuso de poder – que considera a mulher como subordinada ao homem e assim deve realizar suas vontades. E na jornada dupla de trabalho que pode ser considerada um grande resquício da ideia da cultura patriarcal de que a responsabilidade doméstica é exclusivamente feminina.

Assim, o presente trabalho demonstrou algumas das violências organizacionais vivenciadas por mulheres e seus vínculos com a cultura patriarcal brasileira. No entanto é importante ressaltar que é de extrema relevância que outros estudos busquem desvendar este tema, pois aqui foram apontadas algumas violências e premissas, mas de certo existem muitas outras situações de violência vivenciadas por mulheres no trabalho que não foram mapeadas e precisam ser expostas, para que no futuro exista a possibilidade de alcançar a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. B. N.. Das origens do patriarcado ao surgimento do movimento feminista: a conscientização da mulher e a quebra de estereótipos machistas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v.8, n.3, p.1863-1881, 2022. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v8i3.4779>

BARRETO, M. M. S.. **Assédio moral**: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese

(Doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BARROS, A. T.; BUSANELLO, E.. Machismo discursivo: modos de interdição da voz das mulheres no parlamento brasileiro. **Revista Estudos Feministas**, v.27, n.2, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n253771>



BICALHO, R. D. A.; PAULA, A. P. P.. Violência Simbólica: uma leitura a partir da teoria crítica Frankfurtiana. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2. **Anais**. Curitiba: ANPAD, 2009.

BRAUN, V.; CLARKE, V.. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, v.3, n.2, p.77-101, 2008. DOI:

<http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

BRUSCHINI, C.. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro. **Revista Estudos Feministas**, v.2, n.1, p.17-32, 1994.

CASTRO, A. B. C.; SANTOS, J. S. D.; SANTOS, J. S. D.. Gênero, patriarcado, divisão sexual do trabalho e a força de trabalho feminina na sociabilidade capitalista. In: SEMINÁRIOS CETROS SOBRE CRISE E MUNDO DO TRABALHO NO BRASIL, 6. **Anais**. 2018.

GONÇALVES, G.; CABRAL, R.; SALHANI, J. Violência organizacional: reflexões a partir da perspectiva dos estudos para a paz. **Organicom**, v.15, n.28, p.247-264, 2018. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2018.150586>

HEIN, I.. **A análise do discurso dos posts dos candidatos à presidência da república de 2014, aécio neves e dilma rousseff, no microblog twitter, sobre o tema corrupção**. Monografia (Pós-graduação Lato Sensu em Gestão da Comunicação nas Organizações) - ICPD, Brasília, 2015.

HIRATA, H.; KERGOAT, D.. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, p.595-609, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>

LOUREIRO, C. P.. **Corpo, beleza e auto-objetificação feminina**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2014.

MEDEIROS, F. S. B.; CAMPOS, S. A. P.. As Relações de Gênero, os Estereótipos e a Violência Simbólica no Mercado de Trabalho. **Revista de Administração**, v.10, n.1, p.127-144, 2020. DOI: <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2020.v10i1.3496>

MENDONÇA, J. M. B. SIQUEIRA, M. V. S., SANTOS M. A. F., MEDEIROS C. R. O. Violências no Ambiente de Trabalho: Ponderações Teóricas. **Psicologia & Sociedade**, v.30, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30i176960>

MINAYO, M. C.. A violência social sob a perspectiva da Saúde Pública. **Cadernos de Saúde Pública**, v.10, p.07-18, 1994. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1994000500002>

NARVAZ, M. G.; KOLLER, S. H.. Famílias e patriarcado: Da prescrição normativa à subversão criativa. **Psicologia & Sociedade**, v.18, n.1, p.49-55, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822006000100007>

NÓBREGA, M. B.; ARAÚJO, R. L.; GAMA, L. G. P.. Práticas contemporâneas de desigualdade de gênero e Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público. **Revista de Administração Educacional**, v.10, n.1, p.129-146, 2019.

OLIVEIRA, R. P, NUNES, M. O.. Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. **Saúde Soc**, v.17, n.4, p.22-34, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902008000400004>

REDINZ, M. A.. **Trabalhadora Doméstica: Patriarcalismo, interseccionalidades de gênero e raça e situação no mercado de trabalho no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014. DOI: <https://doi.org/10.17771/PUCRio.acad.29262>

SAFFIOTI, H. I. B.. Força de trabalho feminina no Brasil: no interior das cifras. Perspectivas: **Revista de Ciências Sociais**, v.8, p.95-141, 1985.

Os autores detêm os direitos autorais de sua obra publicada. A CBPC – Companhia Brasileira de Produção Científica (CNPJ: 11.221.422/0001-03) detêm os direitos materiais dos trabalhos publicados (obras, artigos etc.). Os direitos referem-se à publicação do trabalho em qualquer parte do mundo, incluindo os direitos às renovações, expansões e disseminações da contribuição, bem como outros direitos subsidiários. Todos os trabalhos publicados eletronicamente poderão posteriormente ser publicados em coletâneas impressas ou digitais sob coordenação da Companhia Brasileira de Produção Científica e seus parceiros autorizados. Os (as) autores (as) preservam os direitos autorais, mas não têm permissão para a publicação da contribuição em outro meio, impresso ou digital, em português ou em tradução.