

A percepção do assédio moral por trabalhadoras do setor gastronômico em Pernambuco, Brasil

The perception of moral harassment by workers in the food sector in Pernambuco, Brazil

La percepción de acoso moral por parte de las trabajadoras del sector alimentario en Pernambuco, Brasil

Emily Cristina Silva | emilycristtina17@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5548-9902>

Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), Recife, PE, Brasil.

Ana Carolina Dos Santos Costas | luiza.sarayed@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5466-6463>

Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), Recife, PE, Brasil.

Maria Iraê De Souza Corrêa | cristine.c.carvalho@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8958-6583>

Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), Recife, PE, Brasil.



Recebimento do artigo: 21-março-2022

Aceite: 06-junho-2022

SILVA, E. C.; COSTA, A. C. S. e CORRÊA, M. I. S. A percepção do assédio moral por trabalhadoras do setor gastronômico em Pernambuco, Brasil. **Revista Mangút: Conexões Gastronômicas**. ISSN 2763-9029. Rio de Janeiro, v. 2, n.1, p. 80-97, jun. 2022.

RESUMO

As experiências de violência contra a mulher perpassam os diversos âmbitos da vida pessoal e profissional. Na Gastronomia, percebemos dificuldades de inserção e reconhecimento na área, situações essas que podem ser agravadas pelas práticas discriminatórias no ambiente laboral, caracterizadas muitas vezes como assédio moral. Neste contexto, observa-se uma lacuna de pesquisa sobre o assédio no referido setor. Assim, o presente estudo, de caráter exploratório descritivo, tem como objetivo analisar as práticas de assédio moral percebidas por trabalhadoras que atuam em estabelecimentos gastronômicos em Pernambuco, Brasil. O estudo foi realizado por meio de formulário online e contou com 76 respondentes. Foi identificado que estas mulheres percebem as práticas de assédio moral, principalmente advindas em forma de deboche e zombamento, reproduzidas em sua maioria por homens em nível hierárquico superior.

Palavras-chaves: Gastronomia; Assédio moral; Mulher; Nordeste.

ABSTRACT

The experiences of violence against women permeate the various spheres of personal and professional life. In Gastronomy, we perceive difficulties of insertion and recognition in the area, situations that can be aggravated by discriminatory practices in the work environment, often characterized as moral harassment. In this context, there is a gap in research on harassment in that sector. Thus, the present study, of an exploratory and descriptive character, aims to analyze the practices of moral harassment perceived by workers who work in gastronomic establishments in Pernambuco, Brazil. The study was carried out through an online survey and had 76 respondents. It was identified that these women perceive the practices of moral harassment, mainly arising in the form of debauchery and mockery, reproduced mostly by men at a higher hierarchical level.

Keywords: Gastronomy; Moral harassment; Woman; Northeast.

RESUMEN

Las experiencias de violencia contra las mujeres permean las diversas esferas de la vida personal y profesional. En Gastronomía, percibimos dificultades de inserción y reconocimiento en el área, situaciones que pueden ser agravadas por prácticas discriminatorias en el ambiente de trabajo, muchas veces caracterizadas como acoso moral. En este contexto, existe un vacío en la investigación sobre el acoso en ese sector. Así, el presente estudio, de carácter exploratorio y descriptivo, tiene como objetivo analizar las prácticas de acoso moral percibidas por los trabajadores que actúan en establecimientos gastronómicos de Pernambuco. El estudio se realizó a través de un formulario en línea y tuvo 76 encuestados. Se identificó que estas mujeres perciben las prácticas de acoso moral, surgidas principalmente en forma de libertinaje y burla, reproducidas mayoritariamente por los hombres en un nivel jerárquico superior.

Palabras claves: Gastronomía; Acoso moral; Mujer; Noreste.

INTRODUÇÃO

A violência contra a mulher não se restringe às agressões sofridas no âmbito doméstico, na maioria das vezes praticadas pelos atuais ou ex-companheiros, como atestam os dados da Central de Atendimento à Mulher (SENADO FEDERAL, 2019). Pesquisadores têm destacado que a violência atinge o público feminino também em suas relações laborais, de forma direta ou velada. Em muitos casos essas práticas de violência se constituem em assédio moral no trabalho (DIAS, 2008; HELOANI, 2003; HIRIGOYEN, 2006), com prejuízos para a saúde física e/ou mental das trabalhadoras e para o ambiente das organizações.

De maneira geral, existe uma concordância de que o assédio moral no trabalho envolve práticas continuadas de humilhação, abuso de poder, agressão verbal, e discriminações (ANDRADE e ASSIS, 2017). Essas práticas, contudo, tendem a assumir contornos sutis, até como forma do assediador evitar sofrer sanções, como analisa Heloani (2004), o que contribui para que, muitas vezes, o assédio moral não seja percebido como tal por suas vítimas.

Outro aspecto a se considerar na percepção das práticas de assédio moral é que estas ocorrem em contextos de assimetria de poder, tais como as relações entre os gêneros (ANDRADE e ASSIS, 2017). Nesse sentido, diversos autores reconhecem que as mulheres são as que mais sofrem com o assédio (BOBROFF e MARTINS, 2013; GONÇALVES, 2006; JIMÉNEZ *et al.*, 2005). A educação sexista pode contribuir para que agressões, embora frequentes, estejam naturalizadas na sociedade a ponto de não serem percebidas como assédio moral ou sexual. Segundo pesquisa da rede social de negócios LinkedIn e da consultoria de inovação social Think Eva, realizada com 414 profissionais do gênero feminino em todo o país, metade das respondentes afirmam já ter sofrido assédio sexual no trabalho, com atitudes como solicitação de favores sexuais, contato físico não solicitado e abuso sexual (CAVALLINI, 2020).

Práticas de assédio estão presentes nos ambientes de trabalho gastronômicos, como apontam diversos autores (MACHADO *et al.*, 2021; BRIGUGLIO, 2020; SCHLINDWEIN, 2013). Tradicionalmente permeados por relações hierárquicas e autoritárias, nas quais as mulheres são submetidas a situações humilhantes (SCHLINDWEIN, 2013), esses ambientes acabam por favorecer a ocorrência das diversas formas de assédio. Nos últimos anos foram realizados estudos sobre práticas de assédio moral com trabalhadoras da educação e da saúde (ANDRADE, 2018; SCHLINDWEIN, 2013; CAMPOS, 2004). Contudo, no setor de Gastronomia, existe ainda uma lacuna desses estudos, o que nos levou a questionar se as trabalhadoras do setor gastronômico percebem as práticas de assédio moral como tal.

Assim, o presente estudo teve como objetivo geral, analisar as práticas de assédio moral percebidas por trabalhadoras que atuam em estabelecimentos gastronômicos. Para isso, a pesquisa, de abordagem quantitativa, buscou identificar quais são as práticas de assédio moral percebidas por trabalhadoras do setor gastronômico, quem são as vítimas dessas práticas e quais são seus respectivos agressores. Este estudo se faz necessário uma vez que seus resultados poderão contribuir para a compreensão da atual situação laboral da mulher dentro do setor gastronômico no estado de Pernambuco.

REFERENCIAL TEÓRICO

Assédio moral no trabalho: alguns conceitos

Os debates relacionados ao assédio moral nas organizações ganharam destaque nas últimas décadas. As pesquisas no âmbito da administração de empresas apontam que as transformações do modelo de produção econômica, que tornaram as estruturas achatadas e enxutas, com vistas a flexibilização dos processos, redução de custos, entre outros, precarizaram o emprego, com pressões, acúmulo de atribuições e disputas por cargos (CARRIERI, AGUIAR, DINIZ, 2013; MARTININGO FILHO e SIQUEIRA, 2008). Nesse contexto, os autores apontam o recrudescimento de formas de violência, em prejuízo das relações de trabalho, situação que adocece indivíduos, além de reduzir sua produtividade, aumentar o absentismo, a rotatividade e até mesmo a demissão por doenças físicas e psicológicas (MENDONÇA, SANTOS, PAULA, 2018).

Neste quesito, Nilo (2012) chama a atenção para o assédio moral como forma de violência sutil, que não carrega uma “etiqueta de identificação”, podendo apresentar-se como um ato natural, rotineiro, inscrito na ordem das coisas. Este tipo de violência apresenta dificuldades de delimitação e tipificação, uma vez que as atitudes podem ser definidas como violência ou não de acordo com as diferentes percepções sobre a situação, diferenças culturais e delimitação dos comportamentos inapropriados (CHAPPEL e DI MARTINO, 2006). O assédio moral, contudo, possui alguns aspectos centrais, ele caracteriza-se por atos negativos (diretos ou indiretos), praticados por um ou mais indivíduos, de maneira contínua e de longo prazo, a uma ou mais vítimas, envolvendo desequilíbrio percebido de poder e resultando em graves danos nos níveis individual, grupal e social (HIRIGOYEN, 2000).

Andrade e Assis (2017) destacam as relações entre assimetrias de poder e as práticas de assédio. Assim, o assédio moral vertical, decorre de abusos de um superior hierárquico em relação aos funcionários em posição subalterna. O assédio horizontal, ocorre quando os funcionários do mesmo nível praticam formas de humilhação e exclusão de um colega vulnerável. Há também o assédio moral ascendente, quando um ou mais funcionários praticam agressões psicológicas contra seu chefe.

Um outro aspecto que aponta para as relações entre assimetrias de poder e assédio moral é o reconhecimento de que os mais vulneráveis são aqueles que representam alguma minoria ou estão distantes dos padrões normativos. Raça, deficiência física, etnia, orientação sexual e gênero são algumas das condições que podem tornar os funcionários alvo de assédio moral (BARRETO, 2002; HIRIGOYEN, 2000). Entretanto, quando se trata de organizações compostas por homens e mulheres, elas partem na frente como maiores vítimas do assédio moral dentro das empresas (BOBROFF e MARTINS, 2013).

As mulheres e o assédio moral no trabalho

Na sociedade patriarcal, a divisão sexual do trabalho, que é a divisão social do trabalho baseada nos sexos, se manifesta através de relação hierárquica e de poder entre homens e mulheres. Isso ocorre com base em dois princípios organizadores: o de separação, uma vez que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; e o de hierarquização, já que, nessa sociedade o trabalho de homem tem mais valor do que o trabalho de mulher, por exemplo (KERGOAT, 2003). Essa posição estruturalmente subalterna da mulher a deixa vulnerável a

outro tipo de assédio, o assédio sexual, compreendido como comportamentos indesejados, de conotação sexual, que se manifestam sob a forma de contato físico, verbal ou não verbal, com o objetivo de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou ofensivo (DIAS, 2008).

No que se refere às imbricações entre assédio sexual e moral, as mulheres são as que mais sofrem, podendo ser vítimas de ameaças sexistas e machistas. Quando recusam as investidas de conotação sexual passam a ser agredidas e, em muitos casos, a sofrer assédio moral (OLIVEIRA, 2004). No campo da administração, por sua vez, o assédio sexual é considerado um tipo de assédio moral, pois as relações de poder abusivas tendem a ser mantidas e/ou alimentadas por meio do constrangimento ao favorecimento sexual, mediante a ameaça à permanência do vínculo (OLETO et al., 2018). Embora esta situação se torne recorrente em distintas atividades profissionais e níveis hierárquicos, a educação sexista contribui para que o abuso de poder nas relações de gênero seja percebido como natural.

Assédio moral na Gastronomia

A cozinha profissional possui características de um trabalho estressante, a alta demanda por pratos rápidos e perfeitos cria um clima em que tudo deve ser feito com perfeição e destreza (ROCHADEL, 2019) e sob uma hierarquia que remonta às bases do militarismo, conforme Escoffier¹. Além disso, imagens reproduzidas em programas de rede nacional, reforçam a ideia de um chef louco, gritalhão e por vezes desrespeitoso com sua equipe, o que parece ser de aceitação comum para quem assiste e vive este ambiente (ROCHADEL, 2019), naturalizando um tipo de ambiente na cozinha profissional e, conseqüentemente, de relações de trabalho na Gastronomia. Nessa direção, Borba (2015, p. 107) define a posição de homens e mulheres no ambiente laboral:

A cozinha profissional é um ambiente muito masculino. A cozinha de elite ou alta cozinha construiu-se estrategicamente em torno de chefs homens. Quando esse tipo de manifestação gastronômica deixou o espaço do privado para ocupar a esfera pública, o ambiente doméstico e os postos na cozinha doméstica foram designados às mulheres, que já eram desde há muito as responsáveis pelo cuidado com a alimentação de suas famílias.

A cozinha, para além dos limites da casa, isto é, aquela cozinha dos grandes chefs, chega à mulher muito lenta e tardiamente (CARVALHO; SORLINO, 2017). Nela, segundo Fraga (2012), a discriminação vem de longa data, desde discursos hegemônicos do século XIX, como o de Auguste Escoffier, por exemplo, ao afirmar que o homem possui mais cuidado no seu trabalho, que a mulher não acerta medidas e não dá atenção aos detalhes, concluindo assim que a mulher não pertencia ao mundo da alta gastronomia.

No meio gastronômico destaca-se o alto índice de assédio moral e violência psicológica, porém, há uma baixa percepção do que é assédio moral e a aceitação de tal, como forma de trabalho normal do ambiente. Práticas abusivas e gestão autoritária, que em outros contextos seriam consideradas inadequadas, quando transmitidas ao ambiente gastronômico são aceitos e até compreendidos pela equipe (MACHADO et al., 2021). Briguglio (2020) coloca que o assédio é tolerado nas cozinhas e considerado um comportamento aceitável na medida

¹ Chef francês e escritor culinário (1845-1936).

em que se relaciona ao *ethos*² dos cozinheiros e corrobora a ideia de que apenas os fortes sobrevivem a esse trabalho. Desta forma, admitir ter sofrido o assédio moral e lidar com esta situação no ambiente profissional pode ser um desafio para estes trabalhadores.

Com a falta de entendimento sobre o que é assédio moral e a lacuna existente nos trabalhos sobre o tema, dificulta-se o estudo sobre tal, principalmente quando inserimos a perspectiva das mulheres, que são as principais vítimas de assédio no trabalho. Neste contexto, estudar a percepção deste tipo de violência pode contribuir para a compreensão de quem são essas mulheres e quais são as características desse assédio no dia a dia laboral.

METODOLOGIA

A presente pesquisa, de caráter exploratório e descritivo, foi realizada por meio de uma abordagem quantitativa, que se caracteriza, entre outros, por buscar por regularidades nos eventos estudados e pela quantificação e tratamento de dados por meio de técnicas estatísticas (RICHARDSON, 2012). Os dados foram coletados junto a trabalhadoras no setor de Gastronomia, uma vez que este setor ganhou notoriedade por ser conhecido como um ambiente estressante, machista e rodeado de práticas abusivas (MACHADO *et al.*, 2021; BRIGUGLIO, 2020; ROCHADEL, 2019). A coleta ocorreu no período de 15 a 28 de junho de 2021 e obteve um total de 76 respondentes.

Foi utilizada a amostragem por conveniência, não probabilística, que consiste em obter uma amostra da população acessível, com disponibilidade para resposta. De modo a aumentar o número de respondentes foi utilizada a técnica *snowball*, que consiste em encaminhar o questionário aos participantes e solicitar que estes, após preencherem o formulário, o redistribua para sua rede de contatos e assim sucessivamente (VELASCO e DÍAZ DE RADA, 1997).

O instrumento para coleta de dados foi um questionário online, com perguntas fechadas e abertas, construído e processado com o auxílio da plataforma virtual *Google Forms*³. Mesmo reconhecendo alguns limites, tais como as dificuldades no controle amostral, falta de interação com o respondente, baixa taxa de resposta, o questionário online apresenta diversas vantagens relacionadas ao potencial de alcance de respondentes, baixo custo, economia de tempo, agilidade na tabulação, entre outras (COELHO, 2016).

Optou-se por trabalhadoras do setor de Gastronomia em Pernambuco uma vez que se trata de um estado que se destaca na Gastronomia e no turismo brasileiro, sendo sede de festivais gastronômicos e de fomento à cultura, como por exemplo o Festival Delícias de Pernambuco, Festival Gastrô e Festival Gastronômico de Mercado de Pernambuco. Segundo a ABRASEL (PE), a capital pernambucana (Recife), dispõe de mais de 10 mil estabelecimentos gastronômicos. Isto coloca Recife na primeira posição nas regiões Norte e Nordeste do *ranking* nacional de destinos gastronômicos (CONCEIÇÃO, 2011).

² Conjunto dos costumes e hábitos fundamentais, no âmbito do comportamento (instituições, afazeres etc.) e da cultura (valores, ideias ou crenças), característicos de uma determinada coletividade, época ou região.

³ Aplicativo de gerenciamento de pesquisa.

No que se refere a assédio moral, o estado recebeu, em 2018, 855 registros de ações ligadas ao assédio moral, média de 2,3 processos por dia (CÉZAR, 2019), somando-se aos 52% dos brasileiros que afirmam já ter sofrido assédio moral e/ou sexual no trabalho (BARIFOUSE, 2015). Percebe-se que o tema é frequente no espaço laboral, porém ainda pouco discutido e desenvolvido cientificamente, uma vez que não foram encontrados estudos que tratem do tema dentro da área gastronômica.

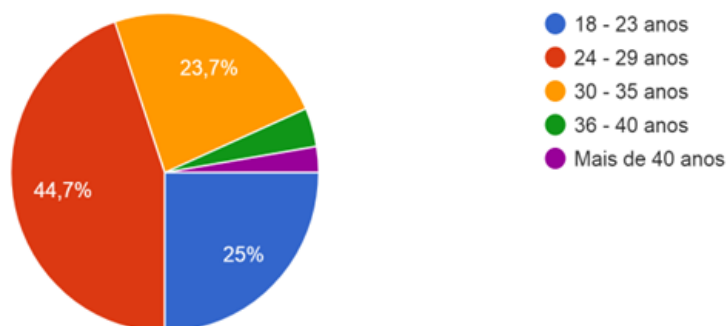
Desse modo, é importante investigar de que forma se caracteriza o trabalho feminino no setor gastronômico em Pernambuco, se a realidade do assédio moral está presente nestes espaços e de que forma ela chega às mulheres atuantes neste setor.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção serão apresentados os resultados da análise dos dados obtidos junto às 76 respondentes. Inicialmente, foram coletados dados referentes ao perfil da amostra com informações sobre a idade, orientação sexual, localização do trabalho, cargo ocupado e formação profissional. Posteriormente, foram coletados dados relacionados à percepção do assédio moral por trabalhadoras que atuam em estabelecimentos gastronômicos de Pernambuco.

Os resultados relacionados à faixa etária das respondentes estão dispostos no Gráfico 1, nele podemos observar que a faixa etária de 24 a 29 anos possui o maior percentual, com 44,7%, seguida pelas faixas de 18 a 23 anos, com 25% e de 30 a 35 com 23,37% de respondentes. Desse modo, a amostra desta pesquisa se refere às mulheres jovens adultas.

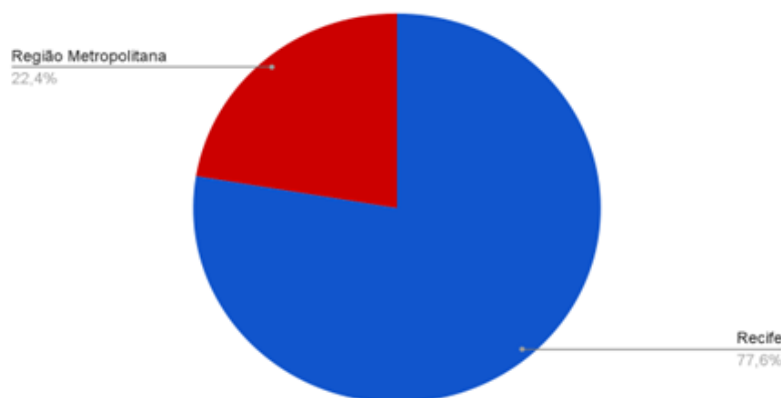
Gráfico 1. Faixa etária das respondentes.



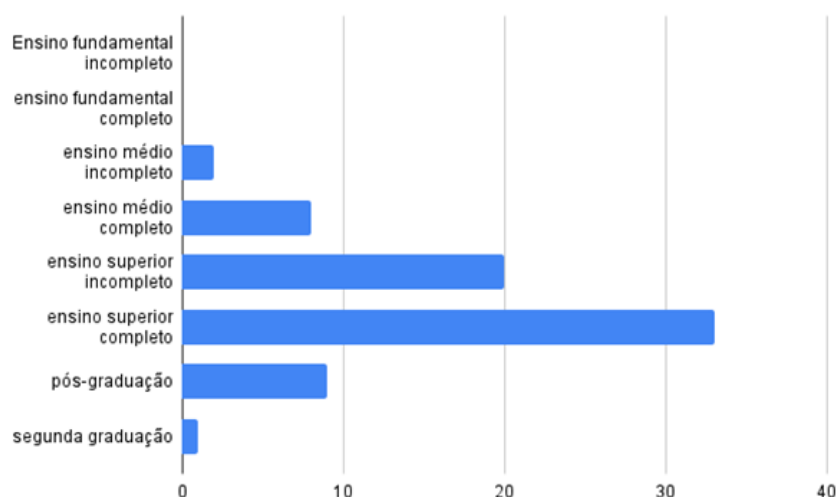
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Quanto ao local de trabalho, 77,6% das respondentes trabalham na cidade do Recife e 22,4% em cidades da Região Metropolitana do Recife (RMR), Agreste e Sertão, conforme Gráfico 2.

Questionadas sobre sua orientação sexual, 51,3% das respondentes declararam-se heterossexuais, 32,9% bissexuais e 15,8% lésbicas. No que se refere a raça, 47,4% autodeclararam-se brancas, 30,3% pardas e 22,4% pretas, não havendo respondentes amarelas ou indígenas. Em termos de renda mensal, as respondentes se dividem entre as que recebem mensalmente até 1 salário-mínimo com 48,7% e aquelas que ganham de 1,5 a 3 salários-

Gráfico 2. Local de trabalho.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 3. Grau de escolaridade (%).

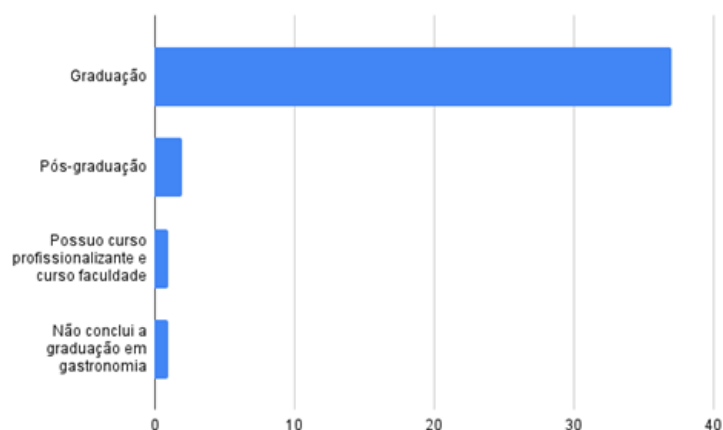
Fonte: Elaborado pelas autoras.

mínimos com 47,4%. Do total da amostra, apenas 3,9% (3 mulheres) declararam possuir renda acima de 3,5 salários-mínimos.

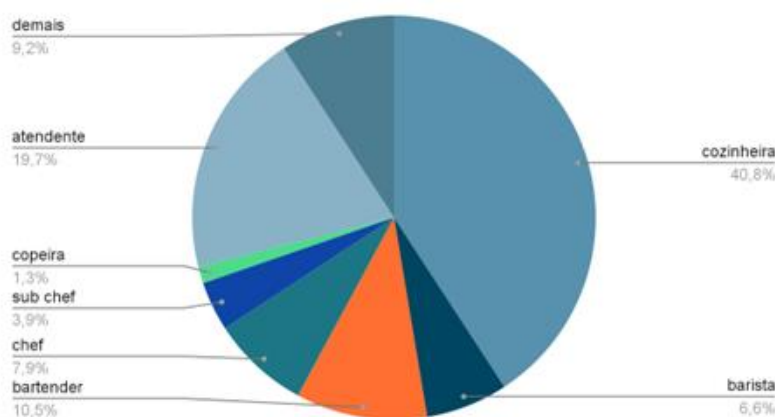
Quanto ao grau de escolaridade, representado no Gráfico 3, 43,4% possui ensino superior completo e 26,3% não completaram este nível. Do total, 11,8% possuem pós-graduação e 10,5% têm ensino médio completo.

Em relação à formação na área de Gastronomia (Gráfico 4), 52,6% afirmaram possuir alguma formação e 47,4% afirmaram não possuir nenhuma formação na área. Dos 52,6% que possuem formação, 94,8% possuem graduação e 5,1% cursos profissionalizantes.

Ao analisar os resultados referentes aos cargos ocupados pelas respondentes (Gráfico 5), observou-se que 40,8% eram cozinheiras, 19,7% atendentes, 10,5% bartenders, 7,9% chefs de cozinha, 6,6% baristas, 3,9% subchefes de cozinha, 1,3% copeiras e as demais (9,2%) cargos que competem a área - professora, gerente e supervisora.

Gráfico 4. Formação na área de gastronomia.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 5. Cargos ocupados.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Em síntese, o perfil das respondentes é de mulheres jovens adultas, trabalhadoras do setor de Gastronomia da cidade do Recife, principalmente em cargos na cozinha, com ensino superior e recebendo até 3 salários-mínimos. Divididas quase igualmente entre heterossexuais e LGBTQIA+ e entre brancas e negras.

Os resultados a seguir referem-se à percepção das respondentes em relação às práticas de assédio moral. Do total da amostra, 92,1% afirmam ter sofrido tais práticas no ambiente laboral, enquanto 7,9% afirmam não ter passado por essa experiência. O alto índice de mulheres que declaram ter sofrido assédio moral, vai ao encontro do estudo de Hirigoyen (2006), no qual a autora afirma que as mulheres estão suscetíveis a sofrer assédio moral. Klein e Parente (2017), consideram o que o espaço laboral tem sido construído em cima do machismo, cultura patriarcal e conservadora, que mantém a mulher em um papel secundário, mais "frágil" que os demais e conseqüentemente mais suscetível a atos violentos. Relatos como

o de Micheli⁴ nos ajudam a entender o contexto e a forma que o assédio moral se dá no ambiente de trabalho:

Micheli: "Já estagiei em cafeteria, estagiei em restaurante de renome e hoje trabalho nele. Na cafeteria, já sofri assédio moral do dono proprietário, diversas vezes. No restaurante, quando era estagiária, sofri muito assédio moral por parte do chef e da sous chef. Chorava todos os dias quando chegava em casa. Reportei a direção da empresa, que me ouviu, assim como outros funcionários. Com o passar do tempo, o chef melhorou muito. A sous chef só foi ladeira abaixo. Comigo nenhum dos dois fez nada mais, como retornei a empresa como consultora. Mas a subchef humilhava os demais funcionários (creio que ela expressava apenas aquilo que sofreu, advindo do chef, e acabou absorvendo como "isto é chefiar bem"). Sempre quando presenciava, a rebatia e procurava defender quem estava em situação de opressão. Já como contratada, sofri assédio moral 2x advindo da auxiliar do administrativo, como gritos, xingamentos etc. E era uma pessoa que sabia de todas as minhas fragilidades (assim como era a "porta de segurança" de muitos funcionários, e utilizou disso para me constranger e humilhar)".

Essa situação se confirma quando analisamos as respostas relacionadas aos principais reprodutores das práticas de assédio moral no trabalho, sendo os homens em cargo de liderança, com 69,7%. As mulheres em cargo de liderança somam 36,8% como principais reprodutoras de assédio moral no trabalho, de acordo com a pesquisa, os homens no mesmo nível hierárquico por 26,3% e as mulheres no mesmo nível hierárquico 7,9%.

Dentre as práticas de assédio moral elencadas nesta pesquisa, as mais comuns foram o deboche e o zombamento, com 63,2%; seguido de humilhação na frente de outros colegas de trabalho com 46,1%; xingamentos e insultos/gritos, com 40,8%; impedimento de realização da função 25%; ameaça de agressão física ou psicológica 13,2%; e agressão física com 1,3%.

Hirigoyen (2006) analisa as especificidades como o assédio chega às mulheres. Uma delas é a recusa por parte da colaboradora, de uma proposta feita pelo seu superior - geralmente com conotação sexual - e isso a leva ao isolamento, humilhação e maus tratos. Para ilustrar, o relato de Flora e Carla⁵ dizem o seguinte⁶:

Flora: "Contratante, pagou pelo meu serviço apenas para no fim dar em cima de mim. Indo atrás de mim em alguns lugares e ou dizendo que ia fazer isso. Tive que esperar a última parcela do pagamento para bloquear em redes sociais e telefone."

Carla: "Já pedi demissão de um restaurante pq o chef disse que eu me parecia muito com a filha dele e pediu que eu sentasse em seu colo. Nesse dia corri pro jardim do lugar e vomitei, tinha certeza de que tava diante de um pedófilo. Voltei pra cozinha e comuniquei que iria me desligar. Ele me trancou por quase 1h na cozinha me ameaçando de várias coisas inclusive de ligar pra onde eu estudava na época, alegando que iria gerar minha expulsão. Neste horário só estávamos eu e ele no restaurante batendo estoque. Pra mim foi um pesadelo."

⁴ Nomes fictícios e relatos das respondentes extraídos das perguntas abertas desta pesquisa.

⁵ Nomes fictícios.

⁶ Relato das respondentes extraído das perguntas abertas desta pesquisa.

Nestes casos, Hirigoyen (2006) propõe que esta mistura de assédio moral e sexual existe em todos os tipos de organizações e é mais difícil provar, uma vez que o assediador costuma negar, pois para ele não passa de uma atitude “viril”.

Além disso, surgem também as ideias sexistas de que mulheres não conseguem subir hierarquicamente em uma empresa, simplesmente por serem mulheres. Odete e Carla⁷ contam um pouco de suas experiências:

Odete: “Foram muitos tipos de assédio moral relacionando o que a mulher pode ou não pode na área. Os assédios eram: Você não pode usar essa faca, porque ela é a mais pesada, é só para homens e como sou homem posso usar; você não aguenta o peso desse tacho.”

Carla: “Já fui entregar currículo e o gerente se negou a receber alegando que não contratava mulheres, pois elas menstruam.”

Em relação às respondentes que sofreram assédio moral no trabalho, 50% não procuraram ajuda ou tomaram alguma atitude relacionada, 32,9% pediram demissão após o ocorrido e 18% afirmaram ter comunicado a direção da empresa.

As principais consequências percebidas em decorrência do assédio moral pelas entrevistadas foram sintomas ligados ao estresse e ansiedade com 56,6%; seguidos de sintomas ligados à depressão com 35,5% e distúrbios psicossomáticos com 19,7%. Do total de respondentes que afirmou ter sofrido assédio moral no trabalho, 25% considera não ter percebido consequências.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados expostos, podemos considerar que as mulheres que participaram da pesquisa, em sua maioria, percebem as práticas de assédio moral que sofrem no ambiente laboral gastronômico, ou seja, tais práticas não são vistas, por essas mulheres, como algo natural e rotineiro do trabalho que realizam. Isso pode sinalizar que alguns passos foram dados em direção à mudança das relações de poder e de gênero na cozinha profissional.

Por outro lado, os principais reprodutores das práticas de assédio moral percebidas - mais frequentemente xingamentos e zombarias - ainda são homens em posição hierárquica superior às mulheres. Deste modo, devemos reconhecer que os moldes patriarcais e machistas ainda estão presentes no assédio com conotações sexuais que beiram a criminalidade. Estes pontos cruciais deixam claro que o ambiente gastronômico, em que pese algumas mudanças, por vezes ameaça à segurança e à saúde das mulheres.

Exercer suas atividades profissionais neste ambiente hostil deixa sequelas, como estresse e ansiedade que, de acordo com o tempo e prevalência do assédio, podem evoluir para quadros de depressão e deficiência física, gerando sequelas que podem ser irreversíveis e gerar traumas por toda a vida.

É preciso reconstruir a trajetória da mulher em cima de seus próprios méritos e não apenas como uma história secundária na sombra dos homens. O espaço gastronômico

⁷ Nomes fictícios.

profissional ainda é um desafio para mulheres que cresceram na cozinha, mas lhes é negado o direito de expandi-la para além de seus lares. Relatos como o de Carla, Odete e Flora são mais comuns do que costumamos ver e estão mais perto de nós do que pensamos.

Pesquisar as práticas de gestão empresarial e a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho é vital para uma maior compreensão de como este surge e onde encontra terreno fértil para crescer. Debater as experiências das mulheres é vital para reconstruir os moldes da Gastronomia, em cima de uma gestão mais igualitária e com espaço para todos os grupos minoritários como o LGBTQIA+, pessoas pretas, indígenas e pessoas com deficiência física, de modo a combater as situações discriminatórias no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, 2018.
- BARIFOUSE, Rafael. Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. **BBC News**, [S. l.], p. -,15 jun. 2015. Disponível em <http://www.abrhce.com.br/metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa> Acesso em 15 jun 2021.
- BARRETO, Margarida. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. **Jornal da Rede Feminista de Saúde**, São Paulo, n. 25, p. 12-16, junho. 2002.
- BOBROFF MCC, MARTINS JT. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Rev Bioét.** v. 21, n. 2, p. 251-8, 2013.
- BORBA, Clarissa Galvão Cavalcanti. Dos ofícios da alimentação à moderna cozinha profissional: Reflexões sobre a ocupação de chef de cozinha. 2015. 236 f. **Tese (Pós-graduação em sociologia) - Universidade Federal de Pernambuco**, [S. l.], 2015.
- BRIGUGLIO, Bianca. Cozinha é lugar de mulher? A divisão sexual do trabalho em cozinhas profissionais. 2020. 252 p. **Tese (Pós-graduação em ciências sociais) - Universidade Estadual de Campinas.**, [S. l.], 2020.
- CAMPOS, Augusto de Souza. A violência como objeto para a saúde do trabalhador: Agressões contra trabalhadores das unidades básicas de saúde do distrito sanitário norte de Belo Horizonte. 2004. 136 p. **Dissertação (Pós-graduação em saúde pública) - Universidade Federal de Minas Gerais**, [S. l.], 2004. Disponível em https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/42446/2/Augusto_Campos.pdf . Acesso em 15 jun 2021.
- CARRIERI, Alexandre de Pádua; AGUIAR, Ana Rosa Camillo; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **Cadernos Ebape.** br, v. 11, p. 165-180, 2013.
- CARVALHO, Ana Clara; SORLINO, Fabiola Beatriz. "Lugar de mulher é na cozinha": Confissões femininas sobre o universo gastronômico. **Investigação Qualitativa em Ciências Sociais**, [S. l.], v. 3, n. 6, p. 191-200, jun. 2017.

CAVALLINI, Marta. Quase metade das mulheres já sofreu assédio sexual no trabalho; 15% delas pediram demissão, diz pesquisa. **G1 - Economia**, [S. l.], p. -, 8 out. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/08/quase-metade-das-mulheres-ja-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-15percent-delas-pediram-demissao-diz-pesquisa.ghtml> Acesso em: 29 jun. 2021.

CÉZAR, Danilo. Assédio moral no trabalho: TRT-PE recebeu 855 denúncias em 2018; entenda o que é. **Tv Globo**, [S. l.], p. -, 2 de maio de 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/pe/paranaguara/noticia/2019/05/02/trt-pe-registra-media-de-dois-processos-de-assedio-moral-no-trabalho-por-dia-em-2018.ghtml> Acesso em 29 jun. 2021

CHAPPELL, D.; DI MARTINO, V. **Violence At Work**. 3. ed. [S. l.: s. n.], 2006. 360 p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf. Acesso em: 31 maio 2021.

COELHO, V. S. R. P. Abordagens qualitativas e quantitativas na avaliação de políticas públicas. CEBRAP. **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais: Bloco Quantitativo**, p. 76-99, 2016. Disponível em http://bibliotecavirtual.cebrap.org.br/arquivos/2017_E-BOOK%20Sesc-Cebrap_%20Metodos%20e%20tecnicas%20em%20CS%20-%20Bloco%20Quantitativo.pdf Acesso em 29 mai 2021.

CONCEIÇÃO, Michelly Elaine. Eventos Gastronômicos como agentes de fomento do turismo de Recife - PE. **V Encontro de ensino pesquisa e extensão do SENAC**, [S. l.], p. -, 27 out. 2011.

DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, Brasil, p. 11-23, 2008.

FRAGA, Olívia. Conta outra, Escoffier. **Paladar, Estadão**, [S. l.], p. -, 7 mar. 2012. Disponível em <https://www.estadao.com.br/noticias/geral,conta-outra-escoffier-imp-,4879> Acesso em 20 jun 2021.

GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. O Assédio moral no Ceará: Naturalização dos atos injustos no trabalho. 2006. 123 p. **Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Fortaleza - UNIFOR**, [S. l.], 2006.

HELOANI, Roberto. Violência invisível. **Fator Humano**, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 57-61, 1 out. 2003. Disponível em <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34968/33750> Acesso em 19 jun 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: A violência perversa no cotidiano**. 19. ed. Brasil: Bertrand Brasil, 2000. 224 p. ISBN 8528607402.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. [S. l.]: Bertrand Brasil LTDA, 2006. 350 p. INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION (OIT). Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. **Sectoral Activities Programme - International Labour Organization**, [S. l.], p. 1-20, 15 out. 2003.

JIMÉNEZ, Bernardo et al. Diferencias de Género en el acoso psicológico en el trabajo: Un estudio en población española. **Psicología em Estudo**, [S. l.], p. 3-10, 1 abr. 2005.

- KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas**, p. 55-63, 2003.
- KLEIN, Karla; PARENTE, Temis. DO BEM-ESTAR AO ADOECIMENTO: O impacto do assédio moral para as mulheres no Brasil. **Revista Observatório**, [S. l.], v. 3, n. 5, p. 582-605, 1 ago. 2017.
- MACHADO, Isabel et al. Assédio moral na cozinha: Prevalência em trabalhadores da gastronomia em restaurantes comerciais. **SPAGESP - Sociedade de Psicoterapias Analíticas Grupais do Estado de São Paulo**, [S. l.], p. 160-174, 2021. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1677-29702021000100012 Acesso em 03 jun 2021.
- MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, p. 11-34, 2008.
- MENDONÇA, Juliana Moro Bueno; SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi; DE PAULA, Kesley Moraes. Assédio moral no trabalho: estado da arte e lacunas de estudos. **Gestão & Regionalidade**, v. 34, n. 100, 2018.
- NILO, Odália. **O que é violência**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2012. 123 p. ISBN 978-85-11-01085-5.
- OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação**. Genes. 2004.
- OLETO, A.; PALHARES, J. V.; PAIVA, K. C. M.; GUIMARÃES, L. R. Percepções De Tutores Sobre O Assédio Sexual Sofrido Por Jovens Trabalhadores Nas Organizações. **Revista Gestão.Org**, v. 16, n. 1, p. 43-56, 2018
- RICHARDSON, Roberto J. Pesquisa Social: Métodos e Técnicas. 3. ed. rev. e aum. São Paulo: Atlas S.A., 2012. 334 p.
- ROCHADEL, André. Precisamos parar de romantizar o assédio nas cozinhas. **Metrópoles**, [S. l.], 11 ago. 2019. Disponível em: <https://www.metrosoles.com/gastronomia/comer/artigo-precisamos-parar-de-romantizar-o-assedio-nas-cozinhas> Acesso em: 11 jun 2021.
- SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes. Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. **Psicologia e Sociedade**, [S. l.], p. 430-439, 2013. Disponível em <https://www.scielo.br/j/psoc/a/T8P65R3y679gXhDbYhKxjds/abstract/?lang=pt#> Acesso em 11 jun 2021.
- SENADO FEDERAL (Brasil). Violência e doméstica familiar contra a mulher em 2019. In: **Violência doméstica e familiar contra a mulher em 2019**. [S. l.], 27 dez. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/violencia-domestica-e-familiar-contr-a-mulher-2019#:~:text=Percentual%20de%20mulheres%20agredidas%20por,aumento%20de%20284%25%20desses%20casos> Acesso em: 26 mai 2021.
- VELASCO, H.; DÍAZ DE RADA, A. **La lógica de la investigación etnográfica. Un modelo de trabajo para etnógrafos de la escuela**. Madrid: Trotta. 1997 Disponível em <http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/lauv/Velasco-Diaz-de-Rada-La-logica-de-la>

[investigacion-etnografica-pp-17-134-Conflicto-con-la-codificacion-Unicode.pdf](#) Acesso em 15 mai 2021.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO; ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO EM GASTRONOMIA.

Assédio moral sofrido por MULHERES (cis / trans) na área da GASTRONOMIA em PERNAMBUCO.

Pesquisa direcionada a mulheres (cis/trans), que atuam na área gastronômica no Estado de Pernambuco.

*Obrigatório

1. E-mail *

2. Prezada, esta é uma pesquisa sobre a percepção do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho por mulheres, no setor gastronômico, que está sendo desenvolvida como projeto de conclusão do Curso de Gastronomia da Universidade Federal Rural de Pernambuco/UFRPE, sob a orientação das professoras Maria Iraê Corrêa e Ana Carolina Costa. A realização desta pesquisa é justificada pela necessidade de avaliar as condições de trabalho das mulheres que atuam na área de Gastronomia. Tendo como objetivo central analisar quais são as práticas de assédio moral e/ou sexual percebidas por profissionais mulheres que atuam no ramo gastronômico. Para tanto, caso você esteja de acordo, responderá ao presente questionário com questões socioeconômicas e laborais. Informamos que essa pesquisa preservará seu anonimato. Solicitamos a sua colaboração na pesquisa de campo, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos acadêmicos e publicar em revista científica. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo. Só deve participar desta pesquisa quem se identificar como mulher cis/ trans, atuar na área de Gastronomia e trabalhar no Estado de Pernambuco. Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, não é obrigatório fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pela pesquisadora.

Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano. As pesquisadoras estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Marcar apenas uma oval.

Estou de acordo em participar da pesquisa. NÃO estou de acordo em participar da pesquisa.

3. Idade:

Marcar apenas uma oval.

18 - 23 anos

24 - 29 anos

30 - 35 anos

36 - 40 anos

Mais de 40 anos Outro:

4. Cidade em que você trabalha?

5. Orientação sexual:

Marcar apenas uma oval.

Heterossexual Bissexual Lésbica Outro:

6. Raça / Etnia:

Marcar apenas uma oval.

Preta Indígena Branca Parda Amarela Outro:

7. Renda Mensal: *

Marcar apenas uma oval.

Até 1 salário mínimo De 1,5 a 3 salários mínimos De 3,5 a 5 salários mínimos

Mais de 5 salários mínimos

8. Escolaridade:

Marcar apenas uma oval.

Ensino fundamental incompleto Ensino fundamental completo Ensino médio incompleto Ensino médio completo Ensino superior incompleto Ensino superior completo Pós-graduação Outro:

9. Você possui formação em Gastronomia?

Marcar apenas uma oval.

Sim Pular para a pergunta 11 Não Pular para a pergunta 12

10. Qual cargo você ocupa? *

Marcar apenas uma oval.

Chef de cozinha Sub chef de cozinha Cozinheira Barista Bartender
 Copeira Atendente Outro:

Formação

11. Qual formação você possui na área de Gastronomia?

Marque todas que se aplicam.

Curso profissionalizante Graduação Pós-graduação Outro:

12. Você já sofreu ASSÉDIO MORAL no trabalho? *

Exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras, duradouras e repetitivas durante o exercício de um trabalho. Podendo refletir em atos de agressão física ou psicológica.

Marcar apenas uma oval.

Sim Não

13. Você tomou alguma atitude a respeito? *

Marque todas que se aplicam.

Sim, pedi afastamento/demissão. Sim, fiz uma denúncia (delegacia / órgãos competentes). Sim, comuniquei a direção da empresa. Não.

Outro:

14. Quais destas práticas foram recorrentes no seu ambiente de trabalho? *

Marque todas que se aplicam.

Xingamentos, insultos e/ou gritos.

Humilhação na frente de outros colegas de trabalho. Deboche e zombamento.

Isolamento no ambiente de trabalho. Ameaças de agressão física ou psicológica.

Agressão física. Impedimento de realização da função. Outro:

15. O que você considera ter sofrido em resultado do ASSÉDIO MORAL?

Marque todas que se aplicam.

Desenvolvi sintomas ligados ao estresse e à ansiedade. Ex: cansaço, nervosismo, enxaquecas, dores corporais.

Desenvolvi sintomas ligados à depressão. Ex: Autodepreciação, perda da autoestima, desinteresse no trabalho.

Desenvolvi sintomas ligados à distúrbios psicossomáticos. Ex: distúrbios digestivos, perda ou ganho de peso expressivo, vertigens.

Não percebi conseqüências.

Outro:

16. Quais os principais responsáveis pelas práticas de ASSÉDIO MORAL no seu ambiente de trabalho? *

Marque todas que se aplicam.

Homens no mesmo nível hierárquico. Mulheres no mesmo nível hierárquico. Homens em cargo de liderança. Mulheres em cargo de liderança. Outro:

ASSÉDIO SEXUAL na Gastronomia

17. Você já sofreu ASSÉDIO SEXUAL no trabalho?

Comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física.

Marcar apenas uma oval.

Sim Não Pular para a pergunta 21

ASSÉDIO SEXUAL na Gastronomia

18. Você tomou alguma atitude a respeito? *

Marque todas que se aplicam.

- Sim, pedi afastamento/ demissão.
- Sim, fiz uma denúncia (delegacia / órgãos competentes).
- Sim, comuniquei a direção da empresa.
- Não.

19. Quais os principais responsáveis pelas práticas de ASSÉDIO SEXUAL no seu * ambiente de trabalho?

Marque todas que se aplicam.

Homens no mesmo nível hierárquico. Mulheres no mesmo nível hierárquico. Homens em cargo de liderança. Mulheres em cargo de liderança. Outro:

20. O que você considera ter sofrido em resultado do ASSÉDIO SEXUAL? *

Marque todas que se aplicam.

- Desenvolvi sintomas ligados ao estresse e à ansiedade. Ex: cansaço, nervosismo, enxaquecas, dores corporais.
- Desenvolvi sintomas ligados à depressão. Ex: Autodepreciação, perda da autoestima, desinteresse no trabalho.
- Desenvolvi sintomas ligados à distúrbios psicossomáticos. Ex: distúrbios digestivos, perda ou ganho de peso expressivo, vertigens.
- Não percebi consequências.
- Outro:

Relatos

21. Se você se sentir à vontade, compartilhe sua história com a gente: