



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA RURAL

BACHARELADO EM GASTRONOMIA

EMILY CRISTINA DA SILVA

**A PERCEPÇÃO DO ASSÉDIO MORAL POR
TRABALHADORAS NA ÁREA DA GASTRONOMIA EM
PERNAMBUCO**

Recife - PE

Julho / 2021

EMILY CRISTINA DA SILVA

A PERCEPÇÃO DO ASSÉDIO MORAL POR TRABALHADORAS NA ÁREA DE GASTRONOMIA EM PERNAMBUCO

Relatório de Estágio Supervisionado
Obrigatório apresentado à Coordenação
do Curso de Bacharelado em Gastronomia
como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharela em Gastronomia.

ORIENTADORA: PROF^a. Dra. MARIA IRAÊ DE SOUZA CORRÊA.

SUPERVISORA: PROF^a. Dra. ANA CAROLINA DOS S. COSTA

Recife - PE

Julho / 2021

EMILY CRISTINA DA SILVA

**A PERCEPÇÃO DO ASSÉDIO MORAL POR TRABALHADORAS NA
ÁREA DE GASTRONOMIA EM PERNAMBUCO**

Data: 14 de julho de 2021.

Resultado:

Banca Examinadora

Prof^a. Dra. Maria Iraê de Souza Corrêa (Orientadora)

Prof^a. Dra. Ana Carolina Dos S. Costa (Supervisora)

Prof^a. Ma. Roneide Gonzaga de Oliveira (Examinadora)

Recife - PE

Julho / 2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, por me permitir trilhar este caminho e concluir mais um ciclo em minha vida.

À Sra. Maria Madalena, Sra. Valdete Maria da Silva, Sra. Miriam Eugênia e Sra. Eunice Cristina da Silva, essas lindas mulheres que me permitiram estar aqui hoje e me guiaram, com todo carinho e força que uma mulher guarda em si. Por meio delas e por elas, tudo se torna possível.

À Luana, por segurar em minha mão e estar comigo todos os dias nesta caminhada; sem ela, nada teria a graça de ser.

À todos os companheiros e companheiras da Universidade, especialmente Hévila, Batinga, André, Carla, Isa e Rafaela; com eles pude compreender o que significa o trabalho em equipe e assim a caminhada ficou mais leve e engraçada.

À Maria Iraê, que mesmo em todos os contratempos, sempre esteve paciente e disposta; te agradeço por toda dedicação e apoio. À Carol, por aceitar o convite de ser supervisora e estar sempre à disposição, nos ajudando a erguer este trabalho.

À todos os profissionais que fazem a Universidade Federal Rural de Pernambuco, todos os dias. Aos professores, técnicos, terceirizados, que são fundamentais para que este espaço se mantenha seguro, mesmo em tempos tão difíceis.

E por fim, a todas as mulheres que estão comigo, que me ajudam a ser quem sou, que me dão forças e seguram a minha mão. Vocês são minhas amigas, minha família, meu refúgio e fortaleza. Sou o que sou, pois sou por vocês... Por nós.

RESUMO

A violência vivenciada pela mulher está presente em diversas esferas na sua vida, pessoal ou profissional. No âmbito da Gastronomia, percebe-se um pertencer doméstico do fazer cotidiano, mas ainda dificuldades de inserção e reconhecimento na área, levando a práticas discriminatórias no ambiente laboral, podendo ser caracterizadas como assédio moral. Para além disso, observa-se uma lacuna de pesquisa no setor gastronômico quanto a esta problemática. Assim, o presente estudo de caráter exploratório descritivo, tem como objetivo identificar a percepção do assédio moral por trabalhadoras na área de Gastronomia em Pernambuco; em específico quais as práticas de assédio moral mais frequentemente percebidas, qual o perfil destes agressores e o perfil das mulheres assediadas no trabalho. O estudo foi realizado por meio de formulário online e contou com 76 respondentes. Após análise dos dados, identificou-se que 92,1% destas mulheres percebem as práticas de assédio moral, principalmente advindas em forma de deboche e zombamento, equivalente a 62,3%, reproduzidas em sua maioria por homens em nível hierárquico superior. Estes pontos demonstram que o ambiente gastronômico ainda é predominantemente masculino e por vezes uma ameaça à segurança e à saúde das mulheres e torna necessário uma maior reflexão sobre os moldes atuais da gestão empresarial, uma tomada de atitude por parte de todos que compõem o corpo das empresas e consequentemente, a sociedade.

Palavras-chave: Gastronomia; assédio moral; mulher; Pernambuco.

SUMÁRIO

1.	
INTRODUÇÃO	6
2.OBJETIVOS	8
2.1 Geral	72.2 Específicos
	83.REFERENCIAL TEÓRICO
	8
3.1 O que é violência e como ela se manifesta no trabalho	83.2 O que é assédio moral ?
103.3 Como o assédio moral surge dentro do ambiente laboral?	113. 4 Mulheres e o assédio moral
	123.5 Assédio moral na Gastronomia
	144.METODOLOGIA
	16
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO	175.1 Perfil das Respondentes
185.2 Percepção do Assédio Moral no Ambiente Laboral	215.2.1 Práticas do Assédio Moral
	235.2.2 Consequências do Assédio Moral
	246. CONSIDERAÇÕES FINAIS
	25REFERÊNCIAS
	27

1. INTRODUÇÃO

A violência sempre fez parte da experiência humana, sendo seus efeitos percebidos de diversas formas ao longo da história e do desenvolvimento humano, no mundo (GONTIJO et al., 2010). Quando tratamos de violência contra a mulher, vemos que o tema está majoritariamente associado a violência doméstica cometida por seus respectivos parceiros, segundo dados da Central de Atendimento à Mulher, no ano de 2019 (SENADO FEDERAL, 2019). Porém, não somente essas agressões estão presentes dentro do cotidiano doméstico feminino. No ambiente de trabalho, são inúmeras as discriminações diretas e indiretas em que as mulheres são alvo (DIAS, 2021).

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). Segundo Fraga (2012), tais discriminações vem “de longa data” e encontraram base em discursos hegemônicos do século XIX, como o de Auguste Escoffier¹, ao afirmar que o homem possui mais cuidado no seu trabalho, que mulher não acerta medidas e não dá atenção a detalhes, acreditando assim que a mulher não pertencia ao mundo da Alta Gastronomia.

Afirmações como esta perpetuam a ideia de que a mulher não é digna do pertencimento ao espaço gastronômico e por muitas vezes cria-se um ambiente exposto a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho (MACIEL et al., 2007). Essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias nas quais a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo (SCHLINDWEIN, 2013). Tais atitudes são caracterizadas por assédio moral, segundo a autora Marie- France Hirigoyen (2006) que embasa o conceito e as vertentes do assédio no ambiente laboral.

Mas, como as mulheres percebem essas práticas de violência no ambiente de trabalho gastronômico? Geralmente, o assédio moral nasce com pouca intensidade, como algo inofensivo, pois as pessoas tendem a relevar os ataques, entendendo-os como uma brincadeira; depois, propaga-se com força, e a vítima passa a ser alvo de um maior número de humilhações e de brincadeiras de mau gosto (HELOANI, 2003). A vítima, ao deixar passar as insinuações e as chacotas, percebe os ataques se

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

multiplicarem, passando a sentir-se acuada, colocada em estado de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes por longos períodos (FREITAS, 2021).

Segundo Hirigoyen (2006), o assédio moral pode começar de forma mais sutil e menos identificável, como forma de evitar sanções no trabalho. Nestes casos, o assédio pode ser percebido como uma dificuldade em alcançar postos mais elevados, relações de dominação por parte de chefes superiores, 'brincadeiras' com conotação sexual, assédio sexual e várias condutas sexistas.

Gonçalves(2006) e Jimenez et. al (2005), apontam que as vítimas de assédio moral são predominantemente mulheres e que apenas o fato de ser mulher parece ser risco potencial para a violência moral. Barreto(2015) e Salin (2003) destacam que a maior ocorrência de relações assimétricas e de abuso de poder acontecem contra as mulheres.

Assim, o presente estudo se faz necessário porque pode possibilitar a compreensão da atual situação laboral da mulher dentro do setor gastronômico, pois, segundo Cavalcanti Borba (2015), é um ambiente que possui uma cultura organizacional que permite abusos e violências. Nesse sentido, este estudo tem como objetivo geral analisar quais são as práticas de assédio moral percebidas por profissionais mulheres que atuam no ramo da Gastronomia. A pesquisa visa identificar quais as práticas de assédio moral mais frequentes no trabalho gastronômico, quem são as vítimas e quem são seus respectivos agressores.

Ainda de acordo com Andrade e Lobo (SILVA; BITTAR, 2012), é necessário que as pessoas sejam informadas acerca do assédio que sofrem, sobre seus direitos e os deveres do próximo, como respeito à dignidade e à pessoa humana. A lacuna existente em estudos específicos voltados para a violência dentro do ambiente gastronômico, nos leva a uma falta de meios e informações para combater tais práticas e gerar mais ciência e conscientização sobre o tema. Entender como as mulheres vivem e lidam com o ambiente gastronômico é vital para compreensão dos moldes da gastronomia atual e futura.

2.OBJETIVOS

2.1 Geral

Analisar quais são as práticas de assédio moral percebidas por profissionais mulheres que atuam no ramo da Gastronomia.

2.2 Específicos

- Identificar as práticas de assédio moral mais frequentemente percebidas no ambiente laboral.
- Identificar o perfil dos agressores no ambiente de trabalho.
- Identificar o perfil das mulheres que sofrem assédio moral no trabalho.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 O que é violência e como ela se manifesta no trabalho

Ao longo da história da humanidade, diversas sociedades, definem a violência de modo diverso, porém sempre entendida como ato moralmente reprovável. A Organização Mundial da Saúde (OMS) propõe que a violência seja entendida como um ato intencional, doloso, que pode ocasionar morte, constrangimento, dor, sofrimento ou lesões físicas e psicológicas. Ou seja, aquilo que coloca em risco o bem-estar físico, mental, social e impossibilita a inserção social dos indivíduos (FORTES, 2006).

Segundo Chauí (1998), violência significa agir usando a força para ir contra a natureza de alguém, agir contra a espontaneidade, a vontade e a liberdade desta pessoa (coagir, constranger, torturar, brutalizar); todo ato de violação da natureza pessoal ou de alguma coisa valorizada positivamente por uma sociedade; todo ato de transgressão contra aquelas coisas e ações que um indivíduo ou sociedade define como justas e como um direito; um ato de abuso físico e/ou psíquico contra a pessoa, caracterizando relações intersubjetivas definidas pela opressão, intimidação e pelo medo. No contexto de abuso psíquico, as violências psicológicas, as quais vêm recebendo maior atenção recentemente, caracterizam-se por comportamentos repetidos, inoportunos e não recíprocos, que, associados, têm um efeito devastador na vítima (CAMPOS, 2004).

Nota-se que, a violência apresenta inúmeras formas e níveis, o que dificulta a elaboração de uma única definição que consiga abranger o fenômeno como um todo. Esse processo resultante de múltiplas ações, causas e consequências, se une também a fatores sociais e culturais que encontram base em uma estrutura social desigual e injusta (MACEDO et al., 2001).

Na definição de uma violência, como afirma Campos (2004) , estão em jogo o contexto em que o evento ocorre e o julgamento do observador. Considerada como um dolo, ou seja, um acontecimento que causa danos, porém, pode ser evitável, desnecessário, injusto e/ou ilegítimo.

Neste quesito, Nilo (2012) chama a atenção para a violência de forma mais sutil, como o caso do assédio moral. A qual não traz em si uma “etiqueta de identificação”, apresentando-se, frequentemente, como um ato natural, rotineiro, inscrito na ordem das coisas.

Tal como o fenômeno da violência em geral apresenta dificuldades conceituais e de delimitação, assim também ocorre na abordagem da violência no âmbito do trabalho (CAMPOS, 2003). Sendo uma área de estudo relativamente nova, é apenas no início da década de 90, principalmente nos Estados Unidos, que a violência direcionada a trabalhadores começa a se consolidar como problema para segurança e saúde no trabalho (CAMPOS, 2004).

Chappel e Di martino (2006), ressaltam que atos ao qual podem ser considerados como violência no trabalho, diferentes percepções sobre essas situações, diferenças culturais e a falta de delimitação de comportamentos inapropriados, tornam difícil a definição e delimitação do problema.

Considerando estes pontos, a *Internacional Labour Organization* (OIT), em sua publicação *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon*² (OIT, 2003), define que violência no ambiente de trabalho é qualquer ação ou comportamento voluntário direcionado a alguém em forma de agressões físicas, verbais e psicológicas; ameaças ou sofrimento de algum dano ou lesão durante a realização do seu trabalho.

Oliveira e Nunes (2008), destacam o conceito de violência relacionada ao trabalho:

considerada como toda ação voluntária de um indivíduo ou grupo contra outro indivíduo ou grupo que venha a causar danos físicos ou psicológicos, ocorrida no ambiente de trabalho, ou que envolva relações estabelecidas no trabalho ou atividades concernentes ao trabalho. Também se considerada violência relacionada ao trabalho toda forma de privação e infração de princípios fundamentais e direitos trabalhistas e previdenciários; a negligência em relação às condições de trabalho; e a omissão de cuidados, socorro e solidariedade diante de algum infortúnio, caracterizados

² Código de conduta sobre violência no trabalho nos setores de serviços e medidas para combater este fenômeno.

pela naturalização da morte e do adoecimento relacionados ao trabalho.

Oliveira e Nunes (2008) também subdividem a violência, como *Ameaça* - Insinuação do uso ilegal da força, a fim de constranger, coagir, inibir, um indivíduo ou grupo, podendo provocar dano psicológico, sexual ou físico. *Assédio* - Atitude indesejada que visa atingir a vítima usando algo que a diferencia do grupo, podendo ser, raça; gênero; deficiência e/ou orientação sexual e *Mobbing*- Assédio psicológico que visa desestabilizar o indivíduo de forma contínua, até que o mesmo esteja incapacitado de reagir ou se defender.

3.2 O que é assédio moral?

Dentro da perspectiva de violência no ambiente de trabalho, situações contínuas de cunho maldoso que visam desestabilizar o trabalhador podem ocorrer de diversas formas. Uma dessas vertentes da violência no trabalho é o assédio moral, definido por Marie - France Hirigoyen (2006) como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Freitas (2007) propõe que o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, com o objetivo de humilhar, diminuir, constranger, desqualificar um indivíduo ou grupo, deteriorando suas condições de trabalho e atingindo a dignidade e integridade pessoal/profissional.

Levando em consideração estas definições que colocam o assédio moral por muitas vezes como uma violência invisível, é importante ressaltar que o tema ganhou destaque dentro das organizações em meados de 1996, na Suécia, por meio do psicólogo Heyns Leymann, que define o *mobbing*³ e posteriormente, em 1999, por Marie-France Hirigoyen, a qual popularizou o estudo, lançando um livro intitulado '*Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*' (Título original em francês)⁴(HELOANI, 2007). A obra desses dois escritores, engajaram nos últimos 22 anos o debate sobre as organizações e o assédio moral, que embora frequente dentro do

³ Manobras hostis frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa (HIRIGOYEN, 2006).

⁴ Assédio moral: Violência perversa no dia-a-dia.

cotidiano laboral, ainda é uma área de estudo nova e pouco explorada se relacionada à Gastronomia.

Importante ressaltar também que em épocas passadas, no Brasil, o assédio moral ocorria mais frequentemente com os trabalhadores sem maiores qualificações. Hoje, o assédio ganha espaço, abrangendo todas as categorias de trabalho (HELOANI, 2007). O que prevalece agora e pode ser o pontapé inicial para as perseguições, são as 'etiquetas' que diferenciam um indivíduo dos demais e aqui podem ser consideradas gênero, idade, orientação sexual, cargo, cor da pele e deficiência física.

Neste contexto, de acordo com Hirigoyen (2006) e Heloani (2007), as mulheres são as principais vítimas de assédio moral no trabalho; Hirigoyen (2006) aponta 70% das mulheres em contrapartida a 30% dos homens; mas também são elas as que mais buscam assistência médica e psicológica, verbalizando suas queixas e pedindo ajuda.

3.3 Como o assédio moral surge dentro do ambiente laboral?

Heloani (2007) coloca esta questão como um problema organizacional, pois, de acordo com o autor, as organizações definem de forma direta ou indiretamente, seus padrões, estruturas, valores e limites. Desta maneira, o assédio moral sinaliza uma falha de atenção em determinados aspectos que favorecem a sua ocorrência, acredita assim que o assédio nasce onde encontra terreno fértil e tende a se perpetuar onde não encontra limite visível ou maiores resistências a suas ações

Em alguns casos, o assédio se inicia de forma hierárquica, onde os chefes parecem ser seres intocáveis e inquestionáveis e logo, seus comportamentos inadequados não encontram limites, criando-se um ambiente em que vigora uma cultura e clima organizacional invasivo e estimula a convivência com o erro, o insulto e abuso intencional. Esse processo disciplinador, visa anular a vontade daquele que para o agressor, se apresenta como uma ameaça (HELOANI, 2007). Algumas pessoas podem se sentir mais seguras e confiantes à medida que menosprezam as outras.

As consequências do assédio moral no trabalho são inúmeras, e podem resultar em quadros de depressão e ansiedade, dificuldades no sono, estresse pós-traumático e suicídio (SOARES e OLIVEIRA, 2012). Hirigoyen (2006) aponta que em 36% dos casos de assédio moral, a pessoa agredida é afastada ou sai da empresa.

A autora propõe também que as consequências sofridas estão relacionadas a intensidade e duração da agressão, podendo resultar em:

Ansiedade - Resultante de um assédio moral recente, neste caso, o corpo e mente tendem a reagir e expressar sintomas, como cansaço; nervosismo; enxaquecas; crises de ansiedade; dores corporais.

Depressão - Resultado de um assédio prolongado, que pode desenvolver complexo de culpa, autodepreciação, perda da autoestima, desinteresse no trabalho.

Distúrbios psicossomáticos - Resultado de um assédio moral prolongado, trazendo consequências físicas na saúde, como perda ou ganho expressivo de peso; distúrbios digestivos (gastrite, colite, úlcera de estômago); crises de hipertensão; indisposições, vertigens e/ou doenças de pele.

3. 4 Mulheres e o assédio moral

Dentre os trabalhadores que constituem o corpo das organizações, os mais vulneráveis são aqueles que representam alguma minoria ou estão distantes dos padrões pré-estabelecidos de algum local. Raça, deficiência física, etnia, orientação sexual e gênero são razões que encontram um motivo para o início do assédio moral (BARRETO, 2002; HIRIGOYEN, 1999).

Dentro do ambiente gastronômico profissional, Briguglio (2020) destaca que o ambiente culinário está para mulher como um objeto cotidiano, de fazer doméstico, muitas vezes não visto como algo profissional. Tal ideia coloca a mulher muitas vezes em posição inferior naquilo que é sua ocupação profissional, tornando difícil o caminho a ser percorrido na ascensão da carreira.

Quando se trata de organizações compostas por homens e mulheres, elas partem na frente como maiores vítimas do assédio moral dentro das empresas. (HIRIGOYEN, 2006). Para compreender este ponto, é preciso entender em que contexto estas foram inseridas no mercado de trabalho. Klein e Parente (2017) traçam uma linha histórica desta trajetória:

1888	Fim do período da escravidão no Brasil marca a abertura de inúmeros postos de trabalho.
1901	Mulheres e crianças operárias constituíam 72, 74% dos empregados em fábricas têxteis e trabalhavam por volta de 12 a 14 horas, recebendo menos que os homens.
1914-1918	Período da I guerra mundial em que os postos deixados pelos homens nas fábricas, é assumido por mulheres.
1916	Código Civil constitui a incapacidade relativa da mulher casada, deixando os direitos tutoriais sobre o marido.
1935	Decreto n.º 423, de 12 de novembro de 1935 garante licença remunerada de 6 semanas antes e depois do parto; dois intervalos de 30 minutos durante o expediente, para amamentação; proibia a dispensa da empregada durante o período da gravidez e garantia a dispensa durante período do parto comprovado por atestado médico.
1937	Decreto n.º 1.396, de 19 de janeiro de 1937, proíbe o trabalho noturno de mulheres na indústria, das 22h às 05h.
1939-1945	Segunda Guerra Mundial abre novamente o mercado para as mulheres assumirem os postos deixados pelos homens nas empresas.
1962	Lei 4.121/62 retira os direitos tutoriais do marido sobre sua esposa.
1988	Constituição Federal garante o direito igualitário de homens e mulheres no mercado de trabalho, licença maternidade e estabilidade a gestante.
1995	Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, proíbe a exigência de atestado negativo de gravidez no ato de contratação.
1999	Lei 9.799, de 26 de maio de 1999, proíbe critérios de gênero, idade, cor ou estado de gravidez para fins de contratação, demissão, remuneração ou promoção.

--	--

A trajetória da mulher no mercado de trabalho passa por percalços como a falta de remuneração igualitária e falta de direito ao trabalho formal; posteriormente passando por um período de regulamentação que coloca a mulher como necessariamente protegida pelo marido, até encontrar bases para uma construção laboral mais igualitária. Estes pontos deixam claro a construção do que entende-se como o papel social da mulher: obediente e passiva (KLEIN E PARENTE, 2017).

Dentro deste contexto histórico, nota-se que o espaço da mulher no mercado de trabalho foi galgado em cima da necessidade deixada pelos homens, denotando uma posição secundária da sua força de trabalho. Por meio desta análise é possível entender como a mulher pode ser vista dentro das corporações e a facilidade em que parceiros de trabalho podem enxergar para cometer atos de assédio constante e velado.

O processo de inserção da força feminina no trabalho, ainda é uma questão identitária para as mulheres, ou seja, um espaço em que elas podem se auto-reconhecer como pertencentes ou não ao ambiente laboral. Compreender os desafios de ser uma mulher dentro das organizações é necessário para entender como o assédio moral é reproduzido.

Hirigoyen (2006) aponta que as mulheres são assediadas de forma diferente dos homens, pois as conotações machistas e sexistas estão várias vezes presentes. Assim, o assédio sexual pode ser a evolução do assédio moral, visando o íntimo, e criando uma atmosfera sexista e hostil. Segundo pesquisa do LinkedIn e da consultoria de inovação social Think Eva, realizada com 414 profissionais de todo o país, indica que metade deste montante afirma já ter sofrido assédio sexual no trabalho, com atitudes como solicitação de favores sexuais; contato físico não solicitado e abuso sexual (CAVALLINI, 2020).

3.5 Assédio Moral na Gastronomia

A cozinha em si, já é considerada um ambiente de 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). A hierarquia presente na cozinha, pensada

por Escoffier⁵, remonta às bases do militarismo. As 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), construindo a ideia do que é o ambiente na cozinha profissional e, conseqüentemente o trabalho na gastronomia. Borba (2015) 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.

Assim como proposto no início deste capítulo, o espaço laboral em que a mulher está inserida, chegou para ela de forma tardia. Não seria diferente na Gastronomia, onde ao ingressar, ela encontra um ambiente masculino e militarizado, embasado em estereótipos machistas, onde o lugar dela é na cozinha doméstica, cumprindo os afazeres da casa.

Dentro do 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 em que se relaciona ao *ethos*⁶ dos cozinheiros e corrobora a ideia de que apenas os fortes sobrevivem a esse trabalho. Desta forma, admitir ter sofrido o assédio 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 as mulheres neste meio, que são as principais vítimas de assédio no trabalho. Neste contexto, estudar as causas e conseqüências deste tipo de violência

⁵ (1845-1936) Chef Francês e escritor culinário.

⁶ 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.

pode proporcionar a compreensão de quem são essas mulheres e quais são as características desse assédio no dia a dia laboral.

4. METODOLOGIA

O presente trabalho teve como enfoque metodológico a pesquisa quantitativa, [que segundo](#) Richardson (2012), caracteriza-se como:

Emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão, etc.

O método quantitativo, caracterizado pelo método de quantificação, é utilizado quando se busca resultados numéricos, por meio de técnicas estatísticas, a fim de se ter uma margem de dados precisa, evitar distorções de análise e interpretação e possibilitar uma margem de segurança quanto às inferências (RICHARDSON, 2012). Neste estudo, utilizamos a hipótese de pesquisa que as mulheres são as principais vítimas do assédio moral no trabalho e isto é parte de uma consequência histórica que acarreta o machismo no mercado de trabalho, trazendo dificuldades para a inserção e ascensão destas no ambiente laboral, com base no referencial teórico. Os dados foram coletados por meio de levantamento, com a utilização de questionário de perguntas fechadas e abertas, via Google Forms⁷.

O levantamento é realizado quando se pretende apresentar uma descrição numérica de tendências. A partir dos resultados, é possível fazer afirmações em dados numéricos dos objetivos alcançados (CRESWELL, 2010). Para isto, foram aplicados questionários com perguntas fechadas e abertas, a fim de permitir uma maior fidelidade aos dados e para que as respondentes obtivessem espaço para relatar suas vivências.

Esta pesquisa, de caráter exploratório, foi realizada com mulheres que trabalham no setor da Gastronomia, no estado de Pernambuco, uma vez que este setor ganha notoriedade por ser conhecido como um ambiente estressante, machista

⁷ Software de produção de pesquisa.

e rodeado de práticas abusivas (ROCHADEL, 2019; BRIGUGLIO, 2020, MACHADO et. al, 2021).

A coleta de dados foi realizada por meio de uma amostra por conveniência, neste caso, mulheres em redes de contato que trabalham no setor gastronômico. Utilizamos a técnica Snowball para chegar a mais participantes. Este método consiste em aplicar o questionário a um participante e este redistribuir para sua rede de contatos e assim sucessivamente (VELASCO e DÍAZ DE RADA, 1997).

O estado Pernambuco foi selecionado uma vez que é destaque 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. Este ponto positivo coloca Recife na primeira posição nas regiões Norte e Nordeste do *ranking* nacional de destinos gastronômicos (CONCEIÇÃO, 2011).

Ao se tratar de 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 no estado; não foram encontrados estudos que tratem do tema dentro da área gastronômica.

Desse modo, é de vital importância o passo inicial para compreender de que forma se caracteriza o trabalho gastronômico em Pernambuco, se a realidade do assédio moral está presente nestes espaços e de que forma ela chega às mulheres atuantes nestes setores.

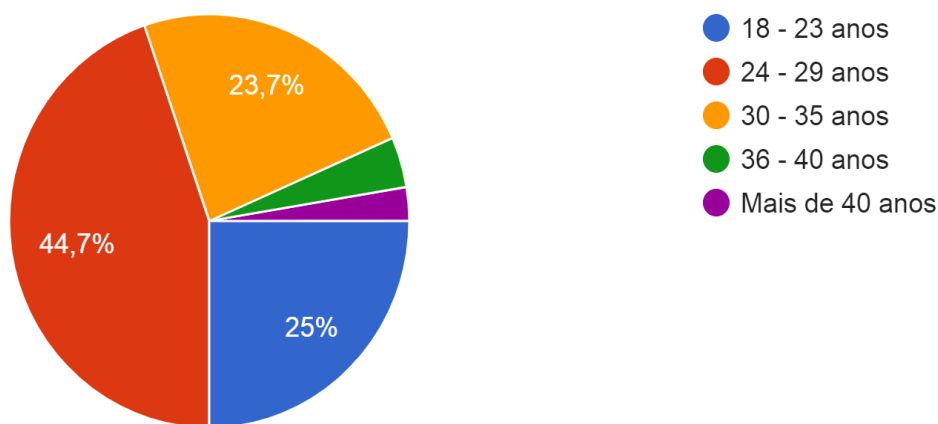
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após análise dos dados obtidos no período de 15 junho de 2021 a 28 de junho de 2021, obteve-se um quantitativo de 76 respondentes, o tratamento destes dados foi dividido em duas partes. A primeira parte do questionário referente ao perfil das respondentes, onde estão informadas idade, orientação sexual, localização do trabalho, cargo ocupado e formação. A segunda parte está relacionada à análise das percepções das mulheres sobre assédio moral no ambiente de trabalho.

5.1 Perfil das Respondentes

A maior parte das respondentes se encontram na faixa etária de 24 a 29 anos, representando um percentual de 44,7%, de 18 a 23 anos o percentual obtido foi de 25%; de 30 a 35 anos o percentual foi de 23,37% e 2,6% com mais de 40 anos.

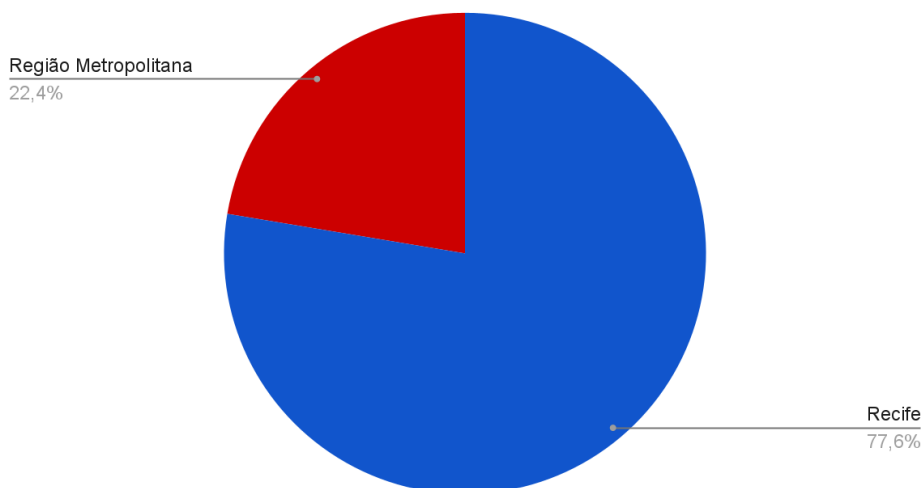
Gráfico 1. Faixa etária das respondentes.



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

Gráfico 2. Local de trabalho.

Local de trabalho

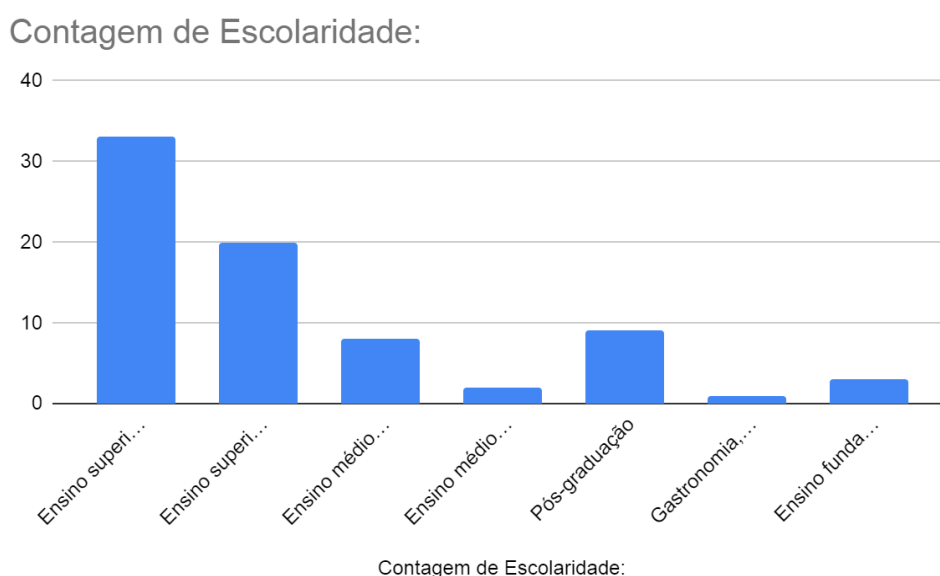


Questionadas sobre sua orientação sexual, 51,3% das respondentes declararam-se heterossexuais, 32,9% bissexuais e 15,8% lésbicas. No que se refere a raça, 47,4% consideram-se brancas, 30,3% pardas e 22,4% pretas, não havendo respondentes amarelas ou indígenas.

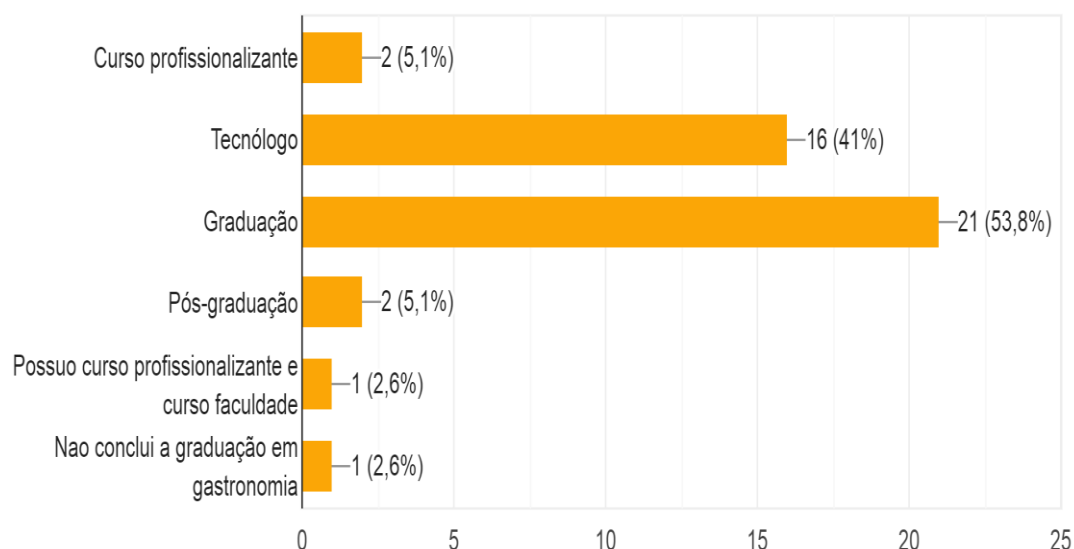
A renda mensal destas mulheres está dividida em até 1 salário mínimo com 48,7% e de 1,5 a 3 salários mínimos com 47,4%, 3 pessoas possuem uma renda acima de 3,5 salários mínimos.

Quanto ao grau de escolaridade, 43,4% possui ensino superior completo, 26,3% com ensino superior incompleto, 11,8% com Pós-graduação, 10,5% com ensino médio completo, 3,9% e 2,6,3% com ensino fundamental completo e incompleto, respectivamente, as demais com 1,3%.

Gráfico 3. Grau de escolaridade.

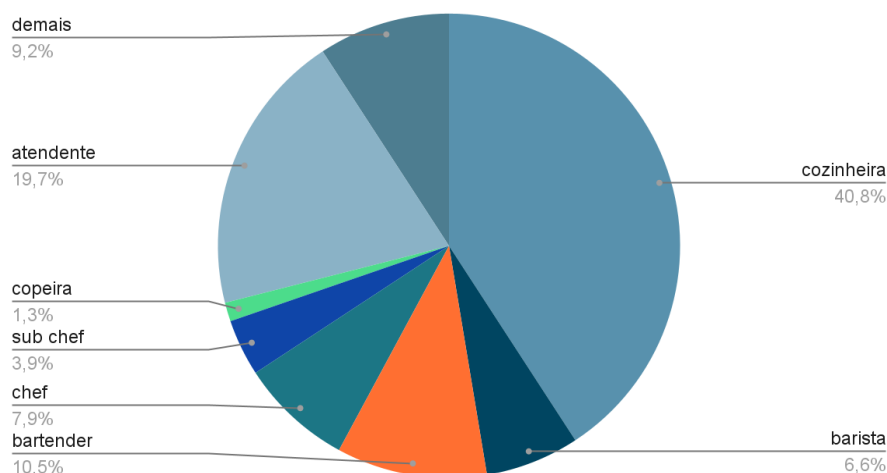


No que se refere à formação na área de Gastronomia (Gráfico 4), 52,6% afirmaram possuir alguma formação e 47,4% afirmaram não possuir formação. Dos 52,6% das respondentes que possuem formação na área, 53,8% possuem graduação, 41% com tecnólogo, 5,1% curso profissionalizante e as demais com 5,2%.

Gráfico 4. Formação na área de Gastronomia.

Este fenômeno é explicado por Machado (2021), que defende a ideia de que o que antes era considerado como uma profissão apenas para o sustento, passou a ter um *status*. Esta demanda por profissionalização na área de Gastronomia, gerou uma maior oferta de curso superior no Brasil, proporcionando o ingresso de pessoas com mais conhecimento técnico na área.

Ao avaliar os resultados referente aos cargos ocupados pelas respondentes (Gráfico 5), observou-se que 40,8% delas eram cozinheiras, 19,7% atendentes, 10,5% bartenders, 7,9% chefs de cozinha, 6,6% baristas, 3,9% sub-chefs de cozinha, 1,3% copeiras e as demais (9,2%) cargos que competem a área - professoras, gerentes e supervisoras.

Gráfico 5. Cargos ocupados.

O perfil das respondentes da pesquisa é em sua maioria composto de mulheres na faixa etária de 20 - 30 anos, estas possuem uma renda mensal de 1 à 3 salários mínimos e grande parte possui ensino superior e também formação em gastronomia, o que demonstra avanços no setor quanto a busca por qualificação.

5.2 Percepção do Assédio Moral no Ambiente Laboral

Em relação às práticas de assédio moral, 92,1% das mulheres afirmam ter vivenciado no ambiente laboral, enquanto 7,9% afirmam não ter vivenciado. O alto índice de mulheres que declaram ter sofrido assédio moral, corroborando com o estudo de Hirigoyen (2006), onde a autora afirma que as mulheres estão mais suscetíveis a sofrer assédio moral, principalmente de superiores do sexo masculino. Klein e Parente (2017), apontam que estes dados revelam um espaço laboral construído com base no machismo, cultura patriarcal e conservadora que mantém a mulher em um papel secundário, mais “frágil” que os demais e, consequentemente, mais suscetível a atos violentos.

Lado a lado com o assédio moral, surgem também as ideias sexistas de que mulheres não conseguem subir hierarquicamente em uma empresa, simplesmente por serem mulheres. Odete e Carla⁸ contam um pouco de suas experiências⁹:

⁸ Nomes fictícios.

⁹ Relato das respondentes extraído da pesquisa realizada.

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.

No que se refere aos principais reprodutores das práticas de assédio moral no trabalho, os homens em cargo de liderança representam 69,7%, às mulheres em cargo de liderança refletem 36,8%, os homens no mesmo nível hierárquico são responsáveis por 26,3% e mulheres no mesmo nível hierárquico 7,9%

A não tomada de atitude a respeito do assédio pode indicar alguns fatores embasados (HIRIGOYEN,2006), como a vergonha e medo podem ser comuns em ambientes onde não existe apoio da direção empresarial ou omissão quanto aos casos de assédio em que se há conhecimento sobre as atitudes hostis, mas considera-se algo normal.

Parte da aceitabilidade destas situações reflete como é considerado o trabalho na Gastronomia, Machado (2021) destaca que o ambiente muitas vezes hostil do setor gastronômico tende a ser naturalizado como parte de um processo que gera competência e bons resultados. Briguglio (2020, p.123) aponta as diversas disparidades presentes no trabalho na Gastronomia, como as horas trabalhadas em demasia, duplicação de função, excesso de responsabilidade e a forma isto é visto pelos trabalhadores:

“Nas cozinhas predomina um sentimento de pertencimento que se baseia em uma cultura profissional do “mais forte”. A natureza física do trabalho, carregar caixas e painéis pesados, as longas jornadas de pé constituem um ethos profissional “somente para os fortes”, em que é preciso ter “paixão”, “amar muito o que faz”. Nesse sentido, a agressividade, as brincadeiras sexistas, as práticas discriminatórias e o assédio, em última instância, são entendidos por alguns profissionais como uma forma de garantir que apenas “sobrevivem” aqueles que realmente querem permanecer na cozinha.”

Neste sentido, o assédio de nível hierárquico é muito comum no trabalho em cozinha, com o objetivo de reiterar que este espaço laboral é apenas para os “fortes”, reforçando um aspecto masculinizante de brutalidade, violência e virilidade (BRIGUGLIO, 2020).

Para além da realidade do trabalho em Gastronomia, considera-se que a mulher é muitas vezes colocada no papel de pessoa “não violenta”, educada para ser submissa e “feminina” e as condutas de violência seriam próprias da virilidade masculina. Dentro destes moldes patriarcais, as relações de dominação saem do âmbito familiar/privado e entram no âmbito empresarial/público (HIRIGOYEN, 2006).

Isto pode sugerir que os homens em posição hierárquica superior saem na frente como os principais autores de assédio moral na Gastronomia. Jimenez e colaboradores (2005), destacam que os homens são os principais assediadores e as mulheres são as mais assediadas; diferenças de poder, segregação por gênero e fatores culturais são relatados como os principais motivos dos assédios.

5.2.1 Práticas do Assédio Moral

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%.

Heloani (2003) propõe que o início do assédio se dá com práticas pontuais de deboche, zombamento e brincadeiras de mau gosto, tido como algo inofensivo. Posteriormente, estas práticas ganham força e a vítima passa a ser alvo constante de humilhações, xingamentos e insultos. Percebe-se que, mesmo em um ambiente laboral desfavorável, as práticas de assédio moral pontuadas pelas respondentes indicam a percepção do assédio logo em seu estágio inicial.

Hirigoyen (2006) também propõe diversas especificidades sobre como este 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 Carla¹⁰ dizem o seguinte¹¹:

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.”

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

5.2.2 Consequências do Assédio Moral

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 quantitativo de respondentes que afirmaram ter sofrido assédio moral no trabalho, 25% considera não ter percebido consequências.

Hirigoyen (2006) explica que o início do assédio moral pode gerar dúvidas e confusão mental, pois a vítima não entende o que ou por que está acontecendo e tenta inútilmente resolver o problema, sem conseguir chegar a uma resolução. Uma vez frustrada com a situação em que se encontra, a vítima começa a desenvolver sintomas ligados ao estresse e à ansiedade, uma tentativa do organismo de responder a uma hiperestimulação e de adaptar-se para lidar com a situação. Estes sintomas podem variar desde insônia e enxaqueca, até distúrbios digestivos e dores corporais extensas. Esta fase inicial ainda é reversível se houver uma resolução para o problema, como o afastamento do agressor.

¹⁰ Nomes fictícios.

¹¹ Relato das respondentes extraído da pesquisa realizada.

Os sintomas ligados à depressão indicam um estágio mais avançado do assédio. Uma vez que, a pessoa assediada tende a apresentar apatia, tristeza, complexo de culpa e desinteresse pelo trabalho. Neste estágio a vergonha manifesta-se com mais força e a vítima tende a evitar falar sobre o assunto ou até negar por medo e culpa de não atender as expectativas hierárquicas (HIRIGOYEN, 2006).

Por fim, os distúrbios psicossomáticos são as respostas físicas às negações do cérebro. Hirigoyen (2006) propõe que estes distúrbios podem ser mais comuns do que os relatos, pois de início são tratados com automedicação e não associados ao estresse laboral. Posteriormente com o acompanhamento do paciente e investigação dos fatores, pode-se constatar o estresse pós-traumático relacionado ao assédio sofrido. O desenvolvimento desses distúrbios pode acontecer de forma rápida, levando a grande perda de peso, gastrite, úlceras, crises de hipertensão, indisposição e vertigens. O choque físico pode levar a consequências psiquiátricas e o contrário também pode acontecer; os danos psicológicos gerarem problemas físicos.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados expostos, pode-se perceber que as mulheres em sua maioria vivenciam o assédio moral no ambiente laboral gastronômico. As práticas de assédio moral mais frequentemente percebidas são manifestadas em xingamentos e zombarias e os principais reprodutores destas práticas são homens em posição hierárquica superior, seguido de homens no mesmo nível hierárquico.

Estes pontos cruciais deixam claro que o ambiente gastronômico ainda é predominantemente masculino e por vezes uma ameaça à segurança e à saúde das mulheres. Pode-se perceber por meio desta pesquisa que os moldes patriarcais e machistas ainda estão presentes no assédio com conotações sexuais que indicam a criminalidade.

A existência deste ambiente hostil deixa sequelas como sintomas de 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 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.

Repensar os moldes de gestão empresarial e debater o assédio moral, é vital para uma maior compreensão de como este surge e onde encontra terreno fértil para crescer. Debater a vivência destas 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 que são frequentemente alvo de situações discriminatórias no ambiente de trabalho.

E por fim, é necessário um esforço de todos e todas para o enfretamento do assédio em todas as esferas, pública e privada. A adoção de medidas preventivas eficazes é um dever empresarial, governamental e societal. Todos nós podemos estar eventualmente no papel de assediadores, futuras vítimas de superiores hierárquicos ou subordinados.

REFERÊNCIAS

- BARIFOUSE, Rafael. Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. **BBC News**, [S. l.], p. -, 15 jun. 2015.
- 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.
- BARRETO, Margarida. Violência, saúde e trabalho: A intolerância e o assédio moral nas relações laborais. -, São Paulo, n. 123, p. 544-461, set. 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.
- 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.
- CAVALCANTI BORBA, Clarissa Galvão. 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.
- 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: encurtador.com.br/blyJS.
- 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 maio 2019. Disponível em:

<https://g1.globo.com/pe/peernambuco/noticia/2019/05/02/trt-pe-registra-media-de-dois-processos-de-assedio-moral-no-trabalho-por-dia-em-2018.ghtml>.

Acesso em: 21 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.

CHAUI, Marilena. Ética e violência. **Teoria e Debate**, [S. l.], n. 39, p. -, 1 out. 1998. Disponível em: <https://teoriaedebate.org.br/1998/10/01/etica-e-violencia/>.

Acesso em: 28 maio 2021.

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

CRESWELL, John W. Projeto de Pesquisa: Método Qualitativo, Quantitativo e Misto. 3. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2010. 296 p.

DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, Brasil, p. 11-23, 26 maio 2021.

FORTES, Paulo Antônio. As condições de vida, de trabalho e de saúde como "caldo de cultura" para a violência. **Revista Bioética**, [S. l.], p. 113-119, 12 abr. 2006.

FRAGA, Olívia. Conta outra, Escoffier. **Paladar, Estadão**, [S. l.], p. -, 7 mar. 2012.

FREITAS, Maria Ester. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 41, n. 2, p. 8-19, 1 jun. 2021.

FREITAS, Maria Ester. Quem paga a conta do assédio moral?. **RAE- Eletrônica**, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 1-7, 1 jun. 2007.

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.

GONTIJO, Daniela Tavares *et al.* Violência e saúde: Uma análise da produção publicada em periódicos nacionais entre 2003 e 2007. **Revista Physis, Rio de Janeiro**, p. 1017-1054, maio 2010.

HELOANI, Roberto. Violência invisível. **Fator Humano**, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 57-61, 1 out. 2003.

HELOANI, Roberto. Asedio Moral: un ensayo sobre la expropiación de la dignidad en el trabajo. **UNICAMP**, [S. l.], p. -, 15 mar. 2007.

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 - Internacional 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. **Psicologia em Estudo**, [S. l.], p. 3-10, 1 abr. 2005.

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.

LOPES, Regina Lúcia; DINIZ, Normélia Maria. Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano. -, [S. l.], p. -, 25 ago. 2003.

MACEDO, Adriana C *et al.* Violência e desigualdade social: mortalidade por homicídios e condições de vida em Salvador, Brasil. **Revista Saúde Pública**, [S. l.], p. 515-522, 2001.

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.

MACIEL, Regina Heloisa *et al.* Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: Uma fotografia. **Psicologia e Sociedade**, [S. l.], p. 117-128, 2007.

NILO, Odália. O que é violência. 6. ed. **São Paulo: Brasiliense**, 2012. 123 p. ISBN 978-85-11-01085-5. Disponível em: encurtador.com.br/bwy01.

Acesso em: 31 maio 2021.

OLIVEIRA, Roberval; NUNES, Mônica. Violência relacionada ao trabalho: Uma proposta conceitual. **Saúde Soc. São Paulo**, [S. l.], p. 22-34, 2008.

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.metropoles.com/gastronomia/comer/artigo-precisamos-parar-de-romantizar-o-assedio-nas-cozinhas>>

Acesso em: 11 de junho de 2021.

SALIN, Denise. The significance of Gender in the prevalence, forms and perceptions of workplace bullying. **Swedish School of Economics and Business**

Administration, [S. l.], p. 30-50, 1 jan. 2003.

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.

SCURR, Martina Dillenburg; CARLOTTO, Mary Sandra. Assédio moral: A percepção e vivência dos trabalhadores. **Contextos Clínicos**, [S. l.], p. 121-132, 10 dez. 2012.

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-contra-a-mulher->

2019#:~:text=Percentual%20de%20mulheres%20agredidas%20por,aumento%20de%20284%25%20desses%20casos.

Acesso em: 26 maio 2021.

SILVA, Sarah Cristina; BITTAR, Cléria Maria. O assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade feminina. **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 301-322, jun. 2012.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio Moral no trabalho. **Revista Brasileira Saúde Ocupacional**, [S. l.], p. 195-202, 1 jan. 2012.

VELASCO, H.; DÍAZ DE RADA, A. **La lógica de la investigación etnográfica**. Un modelo de trabajo para etnógrafos de la escuela. Madrid: Trotta. 1997

WIEVIORKA, Michel. O novo paradigma da violência. **Tempo Social., São Paulo**, p. 5-41, 1 maio 1997.