



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE DESIGN E COMUNICAÇÃO
CURSO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

SARAH COUTINHO SILVA

O ASSÉDIO NA PERSPECTIVA DO GÊNERO FEMININO EM PROFISSÕES DO
AGRESTE: CONSTRUINDO O LIA PORTAL

Caruaru
2024

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE DESIGN E COMUNICAÇÃO
CURSO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

RELATÓRIO CIENTÍFICO

O ASSÉDIO NA PERSPECTIVA DO GÊNERO FEMININO EM PROFISSÕES DO
AGRESTE: CONSTRUINDO O LIA PORTAL

SARAH COUTINHO SILVA¹

Caruaru
2024

¹ Graduando em Comunicação Social pela Universidade Federal de Pernambuco/Centro Acadêmico do Agreste.
E-mail: sarahcoutin29@gmail.com

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Silva , Sarah Coutinho .

O Assédio na Perspectiva do Gênero Feminino em Profissões do Agreste:
Construindo o Lia Portal / Sarah Coutinho Silva . - Caruaru, 2024.
67

Orientador(a): Fabiana Moraes da Silva

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Comunicação Social, 2024.

1. Assédio Moral . 2. Jomalismo . 3. Mulheres . 4. Trabalho . 5. Agreste . I.
Silva , Fabiana Moraes da . (Orientação). II. Título.

070 CDD (22.ed.)

Para todas as mulheres que, direta ou indiretamente, me inspiraram. Vocês não apenas são parte integrante desta história, mas são símbolos de força, determinação e coragem diária, que desafiam os obstáculos impostos por uma sociedade que subestima o poder e o protagonismo feminino. Este texto é dedicado a cada uma de vocês, que iluminam o caminho para um futuro mais justo!

AGRADECIMENTOS

É com muita alegria que agradeço a todos e todas que estiveram comigo do início ao fim deste trabalho. Em especial, aos meus amigos(as) e familiares, vocês tornaram minha jornada muito mais leve e tranquila.

À Silvânia Coutinho, minha mãe, obrigada pelos momentos em que a senhora me ouviu e, principalmente, foi meu ombro amigo nas dores e nas conquistas. Agradeço genuinamente pelas vezes em que nos fortalecemos juntas e, por tantas outras, em que me incentivou a persistir nos meus sonhos. Você é uma das minhas maiores referências de coragem, dedicação e entrega em todos os sentidos.

Aos meus tios, Laura, Nando, Márcia e Aniel, obrigada pelos risos que demos nos grupos de WhatsApp ou nas conversas à noite, que fizeram toda a diferença. Aos meus avós, seu Evandro (in memoriam) e Dona Preta, o que falar dos cafês e conversas aleatórias sobre a vida durante os dias? Vocês sempre estiveram comigo nestes 23 anos. E aos meus primos, Vitor e Paloma, que roubaram tantos sorrisos em dias turbulentos e sempre trouxeram abraços felizes. Ao meu pai, que me tranquilizou em momentos angustiantes. Por fim, agradeço à Eli, que sempre acreditou no potencial do Lia Portal, torceu, auxiliou, apoiou e vibrou pelas pequenas vitórias.

À Danielly Melo que criou uma identidade visual autêntica e que transmite os valores do Lia Portal. Amiga, graças à sua parceria, esse projeto ganhou uma grandiosidade singular e a Lia, nossa avatar ilustrada por você, é um luxo! À Nicolý Grevetti, seus gráficos, conhecimentos, precisão e atenção cuidadosa foram um despertar valioso em cada matéria, amiga. À Stephanie Sá, obrigada por traduzir o que eu precisava visualmente nas reportagens, bizus e indicações de livros, nossa parceria na vida significa muito para mim, amiga. Vocês três são incríveis. Agradeço, de coração, por cada escuta e colo ao longo desses meses de produção, e, claro, por estarmos juntas, uma ao lado da outra, nos melhores e nos piores momentos, sempre.

À Ana Pimentel, Larissa Alves, Sandrely Lima, Luiz Ribeiro, Dyego Mendes, Gabriel Vila Nova, Hellen Gouveia, Eduardo Sudário, Wellington Busulo, Yuri Vicente, João Gabriel Lourenço e Sarah Teodósio. Meus amigos e minhas amigas queridas(os). Obrigada por todas as dicas, escutas, incentivos, contatos, leituras, macetes e reflexões que construímos ao longo da caminhada. Sem o afeto e os olhares cuidadosos de vocês, o trabalho jamais teria tamanha potencialidade. Obrigada por terem sido luz e força nos meus dias mais sombrios.

À minha terapeuta, Dalva Chaves, que embora não estejamos mais juntas, agradeço continuamente por ter me acompanhado em tantos momentos de insegurança e ter possibilitado enxergar em mim a mulher que eu não sabia que existia. À Nayara Brandão, minha atual psicóloga que, apesar do nosso ciclo ter iniciado recentemente, auxiliou com tantos incentivos, cuidados e recursos que trouxeram mais lucidez e leveza para os meus dias.

À minha orientadora, Fabiana Moraes, que trouxe sua expertise através de questionamentos e orientações e por nos mostrar o jornalismo em sua forma mais autêntica e real. Entre os diversos momentos especiais que vivenciei em suas aulas, destaco uma ocasião durante a disciplina de Culturas Populares, quando recebemos o artista Edson Vogue como convidado. Lembro de suas palavras inspiradoras sobre a importância de tornar o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) acessível e relevante para o público em geral. Esse relato foi uma fonte de inspiração ao longo de toda minha jornada acadêmica.

A Rodrigo Miranda Barbosa, meu professor do primeiro módulo da disciplina de TCC1, que me auxiliou com dicas importantíssimas para aprimorar a escrita deste trabalho. Sem dúvidas, sua visão agregou e ampliou minhas perspectivas.

Às entrevistadas, vocês são a alma e minha principal inspiração e motivação para dar continuidade ao projeto. Obrigada por confiarem em mim para compartilhar suas histórias. Através da parceria e das conversas que tivemos, me senti fortalecida e com recursos para enfrentar os desafios surgidos com o desenrolar da pesquisa.

Aos meus outros amigos(as), familiares e pessoas que tive a oportunidade de conhecer nesta trajetória. Obrigada pelos risos e trocas mesmo em dias inquietos e confusos. Agradeço aos céus por terem me dado a oportunidade de conhecer e estar rodeada de pessoas especiais. Nenhum trabalho é criado sozinho, mas com as pessoas certas, nada é impossível.

À Universidade Federal de Pernambuco – Centro Acadêmico do Agreste (UFPE – CAA) e aos professores do curso de Comunicação Social, que, durante os meus seis anos de graduação, sendo dois deles atravessados pela pandemia da Covid-19, abriram meus horizontes e me proporcionaram o acesso ao conhecimento crítico e de qualidade.

A mim, que mesmo vivenciando tudo o que presenciei ao longo dos anos em minha jornada pessoal e profissional, pude reunir forças para tocar o projeto adiante. Me sinto orgulhosa e feliz por ter escolhido seguir o desejo de falar sobre uma problemática que me inquieta e impacta a vida de tantas mulheres.

A você, leitor(a) deste projeto, que se dedicou a ler esta dedicatória até o final. Torço e desejo que o Lia alcance cada vez mais pessoas como te alcançou.

Muito obrigada!

RESUMO

Este estudo investiga o impacto da Reforma Trabalhista sancionada em 2017, dentro do contexto do neoliberalismo vigente desde 1990 no Brasil, no cotidiano de quatro perfis de mulheres trabalhadoras: profissional da comunicação, diarista, recepcionista e vendedora. Um aspecto de destaque dessa nova ordem é o aumento do assédio moral, conforme evidenciado na pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão em 2021, na qual 76% das entrevistadas relataram experiências de assédio e violência no ambiente de trabalho. Em relação à raça, cerca de 55,7% das vítimas são brancas e 53,5% são pardas ou negras. O estudo também estima que apenas em 36% das denúncias, o agressor foi punido e/ou sofreu consequências. Essa realidade é apenas uma parte do panorama enfrentado por muitas, com mais de 8.458 denúncias de assédio registradas até 2023, segundo o Ministério do Trabalho. Com base nesses levantamentos, realizamos uma reportagem e ainda um perfil na rede social Instagram, resultando no Lia Portal, um veículo jornalístico que procura trazer à tona reflexões através de reportagens e conteúdos voltados ao assédio vivenciado por mulheres no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral; Jornalismo; Mulheres; Trabalho; Agreste.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	OBJETIVOS.....	13
2.1	Objetivo Geral.....	13
2.2	Objetivos Específicos.....	13
3	JUSTIFICATIVA.....	14
4	REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
4.1	Jornalismo de subjetividade.....	17
4.2	Assédio no ambiente de trabalho.....	18
4.3	As consequências do neoliberalismo para as mulheres.....	20
4.4	Reportagem multimídia.....	21
5	METODOLOGIA.....	22
6	PROPOSTA DO LIA PORTAL.....	26
6.1	O site.....	26
6.1.1	A identidade.....	28
6.1.2	O lia portal e o instagram.....	30
6.1.3	O aprendizado e as primeiras matérias do lia portal.....	35
7	CONCLUSÃO.....	41
	REFERÊNCIAS.....	44
	APÊNDICE A – MATÉRIA DE APRESENTAÇÃO SOBRE O PROJETO.....	47

APÊNDICE B – MATÉRIA EXPLICATIVA SOBRE O ESPECIAL...	48
APÊNDICE C – PRIMEIRA MATÉRIA DO ESPECIAL.....	50
APÊNDICE D – SEGUNDA MATÉRIA DO ESPECIAL.....	55
APÊNDICE E – TERCEIRA MATÉRIA DO ESPECIAL.....	60
APÊNDICE F – QUARTA MATÉRIA DO ESPECIAL.....	63

1 INTRODUÇÃO

A entrada da mulher no mercado de trabalho sempre foi marcada por desafios. Inicialmente, isso se deve ao fato de que, nas economias pré-capitalistas, as mulheres desempenhavam um papel fundamental na agricultura e nas manufaturas, sendo sempre associadas aos trabalhos de subsistência familiar (SAFFIOTI, 1976). No entanto, apesar da sua participação expressiva nos campos e nas famílias, as mulheres enfrentaram atribuições marcadas por jornadas exaustivas, falta de valorização, disparidade salarial, subcontratações e, conseqüentemente, pela desvalorização da sua mão de obra.

Essa desvalorização é exacerbada pela distinção sexual do que seria considerado trabalho para mulheres e homens, uma forma de exploração do sistema capitalista descrita por Hirata e Kergoat (2007). Tal distinção relega as mulheres a espaços hierarquicamente inferiores, salários mais baixos e atividades que não valorizavam suas capacidades intelectuais (NOGUEIRA, 2004).

Apesar dos percalços, a presença feminina é expressiva no mercado de trabalho. Com base nas informações contempladas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), a presença correspondia a 51,7% dos cargos ocupados no primeiro trimestre de 2023. Na região Nordeste, esse número decresceu de 47,8% de mulheres para 52,8% de homens². Já no último 3º trimestre de 2022, fechamos com 43% dos cargos ocupados com até um salário mínimo, sendo 52,7% para as negras e 32,4% para as não negras. Também vale acrescentar que 48,8% eram registradas em carteira e 43,3% de modo informal³.

Além disso, é importante enfatizar um marco significativo que contribuiu para a manutenção da exploração feminina nos locais de trabalho. A ascensão do neoliberalismo em 1990 trouxe consigo tensões, como jornadas exaustivas, flexibilização dos direitos trabalhistas e aumento da informalidade no emprego. Esses fatores resultaram em problemas psicológicos, incluindo a Síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional, afetando especialmente as mulheres⁴ e profissionais que trabalham com tecnologia⁵. Décadas mais

² Relatório com os indicadores do IBGE realizado entre em janeiro e março de 2023 disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2023/pnadc_202301_trimestre_caderno.pdf. Acesso em: 24 mar. 2024.

³ Infográfico com os dados referentes à pesquisa do IBGE no 3º trimestre de 2022 disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2024.

⁴ Relatório disponível em: <https://lab.thinkolga.com/wp-content/uploads/2023/10/LAB-Esgotadas-4out-1.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2024.

⁵ Estudo realizado pelo Reuters Institute em parceria com a University of Oxford. Dados disponíveis em: <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/es/news/el-hechizo-se-ha-roto-cinco-periodistas-con-el-sindrome-del-que-mado-cuantan-por-que-dejaron-el>. Acesso em: 23 mar. 2024.

tarde, a Reforma Trabalhista, aprovada durante o governo de Michel Temer em 2017⁶, visava flexibilizar e terceirizar serviços, promovendo mudanças na legislação trabalhista com potenciais impactos negativos nos direitos das mulheres, como veremos.

Em 2019, mais da metade das meninas e mulheres com mais de 15 anos estavam inseridas no mercado de trabalho, totalizando cerca de 54,5%, segundo pesquisa do IBGE. O estudo ainda aponta que as mulheres tendem a trabalhar em média 7,5 horas a mais por semana do que os homens. Essa disparidade reflete-se também na questão salarial, colocando o Brasil na posição 130º de 153 países no ranking mundial de desigualdade salarial entre gêneros.

Como resultado dessas explorações nos campos organizacional, jornalístico, político, médico e jurídico, entre outros, o assédio moral emerge como um tema social importante. Embora as discussões sobre o tema só tenham ganhado repercussão nos últimos anos, o termo foi introduzido em 1998 pelos psicanalistas Christophe Dejours e Hirigoyen. Dentre eles, Hirigoyen ganhou mais repercussão na área, sendo psicoterapeuta e especialista em vitimologia. Ela o define como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (HIRIGOYEN, 2002, p. 17), destacando a necessidade de uma maior conscientização e aprofundamento sobre o assunto.

A exemplo disso, uma pesquisa realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2019, com mais de 50 mil pessoas, enfatizou que esse tipo de agressão é mais frequente entre as mulheres e, como forma de conscientizar a população sobre o assunto, elaborou uma cartilha sobre a prevalência desse tipo de violência nos diversos ambientes de trabalho em todo o Brasil⁷. Segundo o documento, o assédio moral pode ser classificado em duas formas distintas: o assédio moral interpessoal e o assédio moral institucional. O primeiro ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com o intuito de prejudicar ou eliminar o profissional. Já o segundo ocorre quando há estímulo ou tolerância por parte da organização. Ambos os tipos podem ser sistemáticos e prolongados no tempo, resultando em situações de vexame,

⁶ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 24 mar. 2024.

⁷ Secretaria de Comunicação Social do TST. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare, por um ambiente de trabalho + positivo, 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 23 mar. 2024.

humilhação e constrangimento tanto individualmente quanto na presença de outras pessoas.

Além dessas categorias principais, o assédio moral pode se desdobrar em outras formas, tais como o assédio vertical, horizontal e misto. No assédio vertical, que pode ser descendente ou ascendente, observamos comportamentos abusivos tanto por parte das chefias e gerências quanto por parte dos funcionários em relação aos seus superiores. Já o assédio horizontal ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico, enquanto o assédio misto envolve tanto colegas de trabalho quanto lideranças.

Por fim, há também o assédio sexual, definido pelo TST como qualquer ato que busque vantagem ou favorecimento sexual, aproveitando-se da condição de superioridade hierárquica ou influência inerentes ao cargo, emprego ou função exercidos pelo agente. O Código Penal, em seu artigo 216-A, também o considera como crime há mais de duas décadas pela lei 10.224/2001⁸ e apenas em abril de 2023, foi instituída a lei 14.612⁹ de conscientização e enfrentamento para casos desse tipo.

No município de Caruaru, no Agreste de Pernambuco, os dados também são alarmantes, destacando a necessidade de uma discussão mais aprofundada dos casos na cidade. Em coleta de dados realizada pela pesquisadora Joalline Nascimento, para o seu projeto de mestrado¹⁰, na Secretaria Municipal de Políticas para Mulheres (via Centro de Referência da Mulher Maria Neuma da Silva Lira) foram registrados, em 2022, 2.631 casos de violência psicológica, 645 casos de violência sexual e 1.660 casos de violência moral. Já em 2023, esses números diminuíram para 2.408 casos de violência psicológica, 349 casos de violência sexual e 870 casos de violência moral.

Apesar da precisão dos acontecimentos, também entendemos que muitas das vítimas não relatam os incidentes por não compreenderem a natureza das atitudes, bem como pelo receio de perderem seus empregos, o que impacta diretamente nos números disponibilizados pelas instituições. No guia “Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho”, desenvolvido pelo Instituto Patrícia Galvão em parceria com Laudes Foundation e

⁸ BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm. Acesso em: 24 mar. 2024.

⁹ BRASIL. Lei nº 14.612, de 3 de julho de 2023. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114612.htm. Acesso em: 24 mar. 2024.

¹⁰ NASCIMENTO, Joalline. MULHERES EM CENA: uma análise interseccional das práticas de gênero em organizações de atuação jornalística de Caruaru-PE. Dissertação (Mestrado em Comunicação). Programa de pós-graduação em gestão, inovação e consumo, Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste. Caruaru, 2024.

Locomotiva - pesquisa & estratégia¹¹, ressalta-se que, apesar da gravidade do problema, a maioria das vítimas não denuncia, revelando uma cultura de impunidade e silenciamento. Essas denúncias englobam uma gama de comportamentos abusivos, desde violências verbais e psicológicas até jornadas exaustivas e atrasos salariais, resultando em danos à saúde mental das vítimas, como depressão e ansiedade.

Paralelamente, estudos organizados pelo Instituto Locomotiva e ICTS Protiviti ressaltaram que grande parte das mulheres, especialmente pardas e negras, enfrenta assédio no trabalho. Durante a pandemia da Covid-19, as denúncias aumentaram em até 187%. Além disso, em relação à população LGBTQIAPN+, 342 das reclamações trabalhistas estavam relacionadas à homofobia.

Pensando nisso, o Lia Portal, onde está localizada nossa reportagem que traz os perfis das mulheres trabalhadoras, foi criado como produto do meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), do curso de Comunicação Social. Além de ser um portal de notícias, o Lia é um espaço inédito, de representação, incentivo, protagonismo e transformação, dedicado especificamente às mulheres que enfrentam situações de violência no ambiente de trabalho ou têm experiências semelhantes nos locais onde deveriam se sentir respeitadas e seguras. Sua principal missão é ser uma voz ativa na luta contra o assédio, a discriminação e todas as formas de violência que tantas mulheres enfrentam diariamente, sem revelar a identidade das vítimas e prezando pela segurança delas.

Kergoat (2007) argumenta que essas relações são permeadas pelo conceito de consubstancialidade, que vai além das dinâmicas no ambiente de trabalho, buscando compreender como as estruturas de poder influenciam as categorizações de raça, gênero e classe. Somente através desse entendimento é possível analisar os processos que contribuem para a formação de grupos e identidades objetivas e subjetivas. Sendo assim, visando promover uma maior discussão sobre essas temáticas, entrevistamos mulheres agrestinas, das áreas da comunicação, doméstica, recepção e vendas, as quais compartilharam suas subjetividades através de suas experiências profissionais.

Adiante, como forma de tornar o assunto mais visível entre o público, optamos por um site multimídia, visando disseminar as informações e torná-las mais dinâmicas. A partir dessa análise, criamos um perfil no Instagram, o @liaportal, onde serão compartilhadas as reportagens e provocações relacionadas ao tema. Como conceituou Jenkins (2009) na cultura

¹¹ LAUDES FOUNDATION; LOCOMOTIVA PESQUISA & ESTRATÉGIA; INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho – relatório de pesquisa quantitativa. 2020. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 02 mar. 2023.

da convergência, entendemos a importância dos meios de comunicação e a influência das mudanças tecnológicas, culturais e sociais na circulação de mídia e na formação da inteligência coletiva.

Ao abordar diferentes casos e contextos, esta série de reportagens pretende não apenas evidenciar a existência do assédio, mas também analisar suas causas, consequências e possíveis estratégias de combate. Utilizando dados fornecidos por veículos e instituições de referência como o Instituto Patrícia Galvão e o laboratório de pesquisas Think Olga, com pesquisas voltadas à área, além de relatos de vítimas, projetos de lei e análises de casos concretos, busca-se não só informar, mas também sensibilizar o público para a gravidade desse problema e estimular a adoção de medidas eficazes por parte das organizações e da sociedade como um todo.

Considerando todo o contexto apresentado e reconhecendo que esses dados estão sujeitos a constante atualização e são relevantes em diversas áreas, surge o seguinte problema de pesquisa: de que forma um site multimídia pode promover a reflexão sobre o assédio em diversos setores de trabalho no Agreste e, conseqüentemente, contribuir para a conscientização e enfrentamento dessa questão?

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Desenvolver um site multimídia que promova a conscientização sobre o assédio em diversos setores de trabalho no Agreste e contribua para o enfrentamento da violência.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Criar um site multimídia como plataforma para as reportagens desenvolvidas para o TCC e para futuras produções;
- b) Selecionar os perfis das entrevistadas;
- c) Compreender como o neoliberalismo afeta as relações de trabalho no século XXI;
- d) Levantar questões sobre o assédio e a posição que as mulheres ocupam no mercado de trabalho;
- e) Analisar, a partir de entrevistas, como o machismo e a misoginia interferem nas relações trabalhistas;
- f) Utilizar o Instagram como meio de divulgação dos conteúdos produzidos.

3 JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa surgiu a partir da inquietação da pesquisadora, impulsionada por sua vivência como profissional da comunicação em ambientes de trabalho envoltos por discursos ofensivos direcionados às mulheres. Esses discursos, frequentemente expressos individualmente, em reuniões e através de ações do dia a dia, não despertaram apenas a atenção, mas também levou a busca por compreensão pelas dinâmicas das ações. Além da experiência pessoal, a conexão com relatos de outras mulheres em Caruaru e região, bem como casos noticiados pela mídia, reforçaram a urgência e relevância do tema.

Acreditamos que o Lia Portal, onde está situada a reportagem com quatro perfis jornalísticos, agregará um diferencial significativo à cidade, pois será liderado por mulheres com vivências diversas e similares. Além disso, notamos a falta de um portal de notícias ou projeto jornalístico dedicado especificamente a essa causa e que priorize integralmente o tema do assédio. Observamos também que os portais de notícias da região focam em outras questões consideradas mais relevantes, deixando a desejar quando se trata da violência. Portanto, compreendemos mais uma vez a importância do Lia Portal para a sociedade caruaruense. Juntas, podemos trabalhar para criar um ambiente mais seguro, justo e igualitário para todas as mulheres.

Os dados divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) revelam uma realidade preocupante: mais de 52 mil casos de assédio moral somente no Brasil em 2021. Este número serve como ponto de partida para a pesquisa, que visa investigar como essa violência está profundamente associada ao gênero feminino, refletindo em um índice alarmante de 65% das vítimas de assédio moral e sexual.

As mulheres sempre desempenharam mais do que uma única jornada de trabalho. Conforme apresenta o relatório de dados executado pelo IBGE, entre os anos de 2019 e 2020, 71% dos empregos perdidos foram de mulheres e aquelas que permaneceram empregadas relataram enfrentar uma tripla jornada. Diante do cenário da pandemia da Covid-19, trabalhamos duas vezes mais que os homens, o equivalente a 21,4 horas contra 11 horas, considerando a jornada após o expediente de trabalho, que inclui os afazeres domésticos e o cuidado com os filhos e/ou pessoas dependentes.

Vale ressaltar que esta pesquisa foi conduzida durante a pandemia, o que trouxe diversos desafios durante a sua realização. Como pesquisadora, eu também vivenciava diariamente a sobrecarga de uma tripla jornada, além de frequentes horas extras que totalizavam entre 10h e 13h por dia. Essa carga excessiva também trouxe sérios impactos na

minha saúde, o que resultou no agravamento dos meus problemas psicológicos, físicos, alimentares e da insônia.

Quando nos deparamos com declarações públicas depreciativas, misóginas e sexistas de figuras de destaque, como as do ex-presidente Jair Bolsonaro¹² ofendendo jornalistas mulheres e dos demais parlamentares¹³ de bancadas conservadoras atuantes no Planalto, compreendemos que esses discursos reforçam a violência de gênero. Por essa razão, temos o desejo de ter um portal que assegure nossos direitos e de um jornalismo que investigue e sensibilize para essas questões.

Apesar dos esforços institucionais, como a elaboração de leis, cartilhas pelo Ministério do Trabalho e pelo Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal, o fenômeno do assédio moral persiste. Dessa forma, a pesquisa busca não apenas entender as formas tradicionais de assédio moral, mas também expandir sua compreensão para incluir o assédio sexual, ambos sustentados por estruturas de poder como corporativismo e o machismo.

O cerne desta pesquisa reside na análise das relações interpessoais no ambiente de trabalho, os parâmetros que as regem e as razões pelas quais essas questões subjetivas muitas vezes não são abordadas como questões legais. Então a pesquisa se propõe a examinar diversas profissões na região do Agreste, desde cargos de liderança até os menos remunerados, na perspectiva do gênero feminino e suas interseccionalidades com raça, cor e classe social.

Sendo assim, ao decidirmos o recorte da reportagem “Violências silenciosas do dia a dia: um olhar sobre as mulheres do Agreste de Pernambuco”, pensamos nos perfis de cada uma das entrevistadas a fim de explorar as diversas facetas do assédio, em especial das profissões onde a violência se revela de maneira distinta. Incluímos, por exemplo, uma diarista para exemplificar as tensões na separação entre o pessoal e o profissional por parte dos(as) empregadores(as). Na área de comunicação, utilizei minha vivência em ambientes publicitários em paralelo com a experiência de uma outra profissional da comunicação em que mostramos como os abusos de poder podem ser exaustivos mental e fisicamente. Por fim, decidimos trazer a recepcionista e a vendedora por se tratarem de profissões ocupadas, muitas

¹² Brasil de Fato. Sete vezes em que Bolsonaro atacou jornalistas mulheres. YouTube, 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y7H1UqWoTGM>. Acesso em: 06 mar. 2024.

¹³ Fora do Armário, a editoria e frente de mobilização LGBTQIAP+ da Mídia NINJA. Nikolas Ferreira é condenado pela 3ª vez por transfobia. Mídia Ninja, 23 fev. 2024. Disponível em: <https://midianinja.org/news/nikolas-ferreira-e-condenado-pela-3a-vez-por-transfobia/>. Acesso em: 06 mar. 2024.

vezes majoritariamente por mulheres, para entender como se dão essas relações.

Dessa forma, almejamos que esse projeto tenha um impacto significativo e promova a reflexão entre as mulheres do Agreste de Pernambuco. Além disso, buscamos gerar uma divulgação mais ampla sobre os temas mencionados, incluindo não apenas o assédio, mas também questões relacionadas à igualdade de gênero e direitos trabalhistas. Através da troca de experiências, desejamos capacitar, encorajar mulheres para reconhecerem e lidarem com situações de assédio no ambiente de trabalho. Ademais, esperamos contribuir positivamente para a criação de ambientes profissionais mais seguros e acolhedores para todas as trabalhadoras do Agreste de Pernambuco.

Para ampliar o alcance e engajar um público interessado, a pesquisa será divulgada por meio de um perfil no Instagram, considerando sua popularidade como a segunda mídia digital mais consumida no Brasil¹⁴ e a segunda entre os jovens. Esta estratégia visa estabelecer um diálogo eficaz com as mulheres e meninas inseridas no ambiente de trabalho.

Entendemos que falar sobre o assunto não é uma tarefa fácil para muitas pessoas. Além disso, devido aos muitos obstáculos e à falta de diálogo proveniente de uma instituição que acompanhe a vivência de todas nós e ofereça segurança no cotidiano, sabemos que criar um espaço de acolhimento gratuito e plural é extremamente necessário na cidade em que estamos inseridas. Além disso, pretendemos facilitar as discussões sobre o assédio, tornando o tema mais compreensível e humano. O Lia Portal é um veículo construído por mulheres para a população.

Futuramente, também pretendemos trazer especialistas para contribuir com nosso projeto, estabelecer parcerias sólidas com instituições que atuam na área e realizar projetos abrangentes que envolvam diversas facetas no combate ao assédio. Através dessas iniciativas, buscamos ampliar nosso alcance e impacto, fornecendo recursos, informações e apoio não apenas para as vítimas, mas também para a comunidade em geral. Sendo assim, faz parte dos planos promover palestras e workshops educativos nas escolas e possibilitarmos a conscientização e prevenir o assédio em suas diversas formas.

¹⁴ SANTOS, Felipe. As Redes Sociais mais usadas no Brasil em 2024: tudo o que você precisa saber sobre cada rede social. Conversion, 2023. Disponível em: <https://www.conversion.com.br/blog/redes-sociais/>. Acesso em: 09 mar. 2024.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Jornalismo de subjetividade

O Lia Portal é uma plataforma desenvolvida para possibilitar a discussão sobre o assédio no ambiente de trabalho, através de reportagens e entrevistas, e representa a materialização da nossa visão quanto ao que defendemos como jornalismo de subjetividade, um conceito explorado por Moraes (2015). Nesse contexto, avançamos em direção a uma produção jornalística mais sensível, na qual colocamos em destaque a humanização do outro, no lugar de destacar suas diferenças. Apesar dessa discussão ainda provocar reflexões significativas sobre os limites e as definições do que é considerado jornalismo até o presente momento desta pesquisa, elas são essenciais para compreendermos a profundidade e o impacto das histórias que buscamos contar através do Lia Portal.

Pensando nisso, decidimos definir o formato da reportagem a ser produzida no projeto. Optamos por criar quatro perfis jornalísticos. A escolha do referencial sobre o gênero é descrita pelos autores Sodré e Ferrari (1986). Segundo eles, "perfil significa focar na pessoa - seja uma celebridade, seja um tipo popular, mas sempre o protagonista é o centro de uma narrativa: sua própria vida" (1986, p.126), destacando a proximidade entre a jornalista e o entrevistado.

Autoras como Medina (1995) ressaltam a importância de uma escuta ativa, que reconheça o outro como uma fonte inesgotável de conhecimento. Segundo essa perspectiva, é por meio desse diálogo atencioso e aberto que podemos compreender suas múltiplas camadas. Além disso, ao referenciar Garrett em sua obra "A entrevista", entendemos que nós somos compostos(as) por uma complexa interação entre questões objetivas e subjetivas em nossa integridade e, somente quando estamos abertos a explorar esses universos, é que descobrimos o diálogo possível descrito pela autora.

Muito do que compreendemos sobre o jornalismo está fundamentado e construído culturalmente por classificações simbólicas de representação que se deram após o Iluminismo e durante toda a formação da sociedade capitalista, através do que é considerado desigual. Nossa noção estrutural mental, marcada pela razão como espinha dorsal do pensamento e pelos ideais da objetividade e do binarismo, foi e ainda é uma ferramenta fundamental na forma como enxergamos o mundo. No artigo "A objetividade jornalística tem raça e tem gênero: a subjetividade como estratégia descolonizadora", entendemos essa objetividade como "[...] baseada na neutralidade e na noção de sujeito universal (o homem, branco,

heterossexual, ocidental), contribuindo para a manutenção dos sistemas classificatórios (HALL, 1995) que transformam diferenças em desigualdades” (VEIGA E MORAES, 2019, pg.2).

Algumas autoras, como Spivak (1985), caracterizam esse modo de pensar como parte de um processo denominado de “outremização”, no qual o colonizador estabelece uma relação de poder com o “Outro”, enxergando como objeto e não como sujeito(a). Nessa dinâmica, o “Outro” é considerado parte da "incivilidade" que precisa ser corrigida. Essa concepção de racionalidade foi, e ainda é, influenciada pelo princípio "Penso, logo existo" de René Descartes, que atribui a razão apenas aos sujeitos pensantes, ou seja, aos europeus, brancos e cisgêneros.

Butler (2018) também questiona a representação do "Outro". Para ela, essa visão binária é resultado das estruturas de poder que perpetuam e reforçam constantemente as diferenças entre homens e mulheres, baseadas na crença de uma matriz heterossexual e de um imperialismo epistemológico, que não se limita exclusivamente ao domínio masculino.

Outros pensadores também destacam-se como incentivadores do outro como desigual, a exemplo de Kant, Hegel e Nina Rodrigues. Apesar das suas contribuições, eles foram responsáveis pela construção de um pensamento colonial e positivista, que contribuiu culturalmente em uma perspectiva capitalista, masculinista, racista, heterossexista e ocidentalista (GROSFOGUEL, 2012).

Como estratégia de ativar a reflexividade hacker (termo utilizado por Moraes citando Veiga Russell, 2017) e evitar a reprodução desses discursos, Veiga e Moraes destacam a importância da bagagem do jornalista no contato com o que está à sua volta. Tal reconhecimento, “[...], contribui para uma melhor compreensão de como as tramas simbólicas se tecem, sendo o jornalista central nos processos cognitivos” (VEIGA E MORAES, 2019, pg. 19).

4.2 Assédio no ambiente de trabalho

Outro pilar importantíssimo na construção do Lia Portal foram os estudos de Maria Ester Freitas (2007), uma referência no assunto quando se trata das violências cometidas contra as mulheres no ambiente de trabalho. De acordo com a autora (2007), após o resultado das pesquisas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que apresentou um aumento expressivo em casos de problemas psicológicos surgidos em razão do trabalho, a pesquisadora provoca: “aceitar a violência como normal é torná-la ainda mais violenta. Mas, trata-se de

quê, afinal?” (FREITAS, 2007, p.02). Freitas ressalta que, embora o assédio não seja uma novidade, a discussão sobre o tema é recente. Introduzido pelo pesquisador sueco Heinz Leymann em Psicologia do Trabalho, o primeiro estudo na área surgiu em 1996. No qual ele o descreve como "psicoterror" caracterizado por comportamentos violentos nas organizações (FREITAS, 2001, p.2).

Alguns anos depois, temos o protagonismo da pesquisadora francesa Hirigoyen (2002) nos estudos sobre o assédio moral, onde ela o enfatiza como toda a conduta abusiva “que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho” (Hirigoyen, 1998, p. 55). Já no Brasil, contamos com a contribuição de Freitas (2007), cujas análises sobre gênero e trabalho o descreve como uma violência ocasionada pela flexibilização dos limites, ausência de punições e uma cultura organizacional frouxa que, quando ultrapassadas, propiciam comportamentos abusivos e humilhantes para as vítimas e “a convivência com erros, insultos e abusos intencionais” (FREITAS, 2007, pg.3).

Ainda ancorados no mesmo princípio de locais de trabalho violentos que estimulam tais comportamentos sem o auxílio de medidas protetivas, destacamos o assédio sexual, que também surge como resultado e desmantelamento de uma cultura que afeta, em sua maioria, mulheres. Caracterizado por Freitas (2001) como uma chantagem com objetivos pessoais, estabelece uma relação de poder hierárquica que define a vítima como subordinado(a) e o empregador(a), normalmente do sexo masculino, como autoridade. Como exemplo, ela destaca algumas profissões que atravessaram o imaginário popular por décadas com um ideal de normalidade como o médico e a enfermeira, o professor e a aluna, o diretor e a atriz, o chefe e a secretária. “O assédio torna-se possível porque ele é precedido de uma desqualificação da vítima, que é aceita em silêncio ou endossada pelo grupo” (2001, p.8).

No cenário escravista brasileiro, onde mulheres ainda são libertadas de cárceres privados¹⁵, conhecimentos um passado onde os senhores promoveram a cultura do estupro através do domínio sobre o corpo das escravas, majoritariamente negras. A imposição desse controle envolvia ameaças de morte ou tortura por desobediência. Freitas (2001) também menciona que uma dinâmica similar ocorre na relação entre patrões ou filhos com empregadas

¹⁵Resgatada de trabalho análogo à escravidão na BA chora ao tocar em mão de repórter: “Receio de pegar na sua mão branca”. G1 BA e TV Bahia. Disponível em: <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2022/04/28/resgatada-apos-trabalh-analogo-a-escravidao-na-ba-se-assusta-apos-tocar-em-mao-de-reporter-receio-de-pegar-na-sua-mao-branca.ghtml>. Acesso em 04 abr. 2024.

domésticas, comumente marcada pela ameaça de estupro ou demissão, originou a expressão "ter um pé na cozinha".

O assédio sexual não é necessariamente uma consequência do assédio moral. Ele consiste em penalizar o outro, impondo um preço a ser pago, que, nesse caso, é o sexo. Por estarmos inseridos(as) em uma cultura que pune as mulheres e as culpabiliza mesmo quando são vítimas, é importante ressaltar a diferença entre interesse genuíno e assédio. Como destacado por Freitas (2001), há uma distinção evidente entre convite e intimidação, entre convidar alguém e acuá-lo(a).

4.3 As consequências do neoliberalismo para as mulheres

Outro ponto que queremos destacar na pesquisa é o impacto da reforma trabalhista nos ambientes de trabalho ocupados por mulheres. De acordo com Heleieth Saffioti (2015), a sociedade capitalista evidenciou um fenômeno presente em diversas sociedades: a dominação do masculino sobre o feminino. Desde o período colonial, o país é extremamente patriarcal. Valoriza a figura masculina e reprime a feminina em esferas privadas e públicas. Apesar de mudanças ao longo dos séculos, as desigualdades de gênero, raça e classe persistem (Moraes, 2022).

Desde meados de 1990, com a entrada do neoliberalismo no Brasil, mudanças estruturais significativas ocorreram em razão das transformações capitalistas, impactando o estilo de vida econômico, social e cultural dos estados e das cidades. Para as mulheres, o campo trabalhista sempre foi marcado pela desvalorização, sobrecarga de tarefas, salários mais baixos que os dos homens, discriminação e violências como obstáculos relacionados à maternidade (NASCIMENTO, 2015) e após a Reforma Trabalhista aprovada por Michel Temer em 2017, tivemos outros empecilhos adicionados: jornadas exaustivas, flexibilização dos direitos trabalhistas, subcontratações e aumento da informalidade, resultando em desemprego e sobrecarga de tarefas, além de problemas psíquicos como depressão e ansiedade.

Com o sistema, a jornada de trabalho também adquire outras características, como a ascensão do trabalhador como *freelancer*. Apesar de oferecer a vantagem da flexibilidade de horário, esse modelo sustenta o discurso de hipossuficiência do trabalhador em todos os momentos. Ou seja, a disponibilidade que antes era necessária para suprir uma carga horária de 8 horas, agora precisa estar presente por mais tempo. Nesse contexto, o empregador possui

liberdade para dispensar o trabalhador a qualquer momento, sem a proteção de um sindicato que possa defender seus interesses (CARVALHO, 2017).

Outra consequência com impactos severos para as mulheres foi a flexibilização dos direitos relacionados à licença maternidade, pois permite que o empregador diminua sua duração ou desconte do salário (OLIVEIRA e PINTO, 2018). Um exemplo disso é o artigo 394-A, que autoriza as mulheres em situação pós-parto a realizarem atividades de esforço médio e leve, exceto quando apresentarem atestado médico (CARVALHO, 2017).

Mais uma mudança de impacto foi a redução do horário de descanso para jornadas com mais de 6 horas diárias, de 1 hora para 30 minutos, conforme descrito no artigo 611-A. Apesar de oferecer uma flexibilidade no horário de saída do funcionário(a), essas condições também resultam em problemas estomacais, psicológicos, físicos e pessoais, afetando integralmente a dignidade do(a) trabalhador(a) (OLIVEIRA e PINTO, 2018).

4.4 Reportagem multimídia

Quando pensamos no Lia Portal como veículo de divulgação da reportagem especial “Violências silenciosas do dia a dia: um olhar sobre as mulheres do Agreste de Pernambuco”, nosso objetivo foi criar uma plataforma de comunicação capaz de alcançar um grande número de pessoas e, ao mesmo tempo, promover uma discussão didática sobre os temas abordados. Queríamos não apenas comunicar, mas também proporcionar uma experiência visual que facilitasse a compreensão e o engajamento do público.

Alguns autores, como Longui (2014), descrevem essas características como reportagens multimídia, as quais surgiram em meados dos anos 2000 e chamaram a atenção do público devido às formas impressionantes de cativar os leitores por meio de suas ferramentas e softwares. Essa revolução midiática, originada das reportagens impressas, deu origem a um gênero específico no webjornalismo e proporcionou ao público “novas oportunidades de observação, experimentos, amostragem e avaliação da utilização que as pessoas fazem da tecnologia para se comunicar” (PRIEST, 2011, p. 225).

Conforme descrevem Pereira e Adghirni (2011), estaríamos vivendo as consequências do jornalismo de comunicação surgido nas décadas de 1970 e 1980, caracterizado por um forte foco na experiência do público com as notícias e marcado pelo surgimento de novos gêneros jornalísticos; concorrência entre as informações e a integração de publicidade; entretenimento e comunicação pública, organizacional e corporativa.

Essas mudanças tecnológicas também teriam sido provocadas por uma nova forma de

consumir notícias. O chamado jornalismo *long form*, que teve início em 2012, deu origem ao que conhecemos por reportagens multimídia, ganhando relevância pelos atributos que possui, tais como design, narrativa e modelos de navegação atrativos (LONGHI, 2014).

Considerando todos esses aspectos, é importante destacar que todas essas mudanças também provocaram o que alguns(as) autores(as) descrevem como a crise no jornalismo, que é resultado de uma mudança cultural, financeira e de credibilidade. Quando nos referimos à crise cultural, estamos falando sobre a mudança estrutural no modo como as notícias são consumidas pelos leitores(as). Do ponto de vista financeiro, observamos que os meios de comunicação tiveram que se adaptar a novas formas de rentabilização, como a inserção de anúncios. Quanto à credibilidade, enfrentamos o desafio de lidar com diversas fontes de notícias, incluindo jornalistas formados e não formados, o que coloca em xeque a confiança nos veículos e na comunicação (PEREIRA; ADGHIRNI, 2011).

5 METODOLOGIA

A pesquisa é de origem qualitativa, uma vez que não busca compreender números e, sim, os fenômenos imbricados ao problema de pesquisa. “É preciso esclarecer, antes de mais nada, que as chamadas metodologias qualitativas privilegiam, de modo geral, da análise de microprocessos, através do estudo das ações sociais individuais e grupais” (MARTINS, 2004, p.292). Dessa forma, a partir de um exame intensivo de dados, ou seja, de uma imersão ao caso, o pesquisador é desafiado a analisar a realidade a partir de uma aproximação aprofundada e integrada às questões expostas (MARTINS, 2004).

Para a elaboração do projeto do Lia Portal, nos empenhamos na busca por dados, materiais literários, podcasts e outras fontes como referências para abordar o assunto de forma humanizada e preservar a identidade das vítimas. Além disso, conduzimos pesquisas diretas e indiretas com mulheres de Caruaru e de cidades circunvizinhas, as quais compartilharam suas experiências profissionais por meio de conversas e relatos tanto presencialmente como virtualmente, incluindo trocas de mensagens via WhatsApp e Google Meet. Essas interações forneceram valiosos *insights* (ideias, em tradução livre) para a construção de um projeto mais inclusivo e sensível às necessidades das mulheres envolvidas.

Todas as informações coletadas são derivadas de instituições sérias de pesquisa como o Instituto Brasileiro de Geografia Estatística em parceria com a Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios (Pnad), O Instituto Patrícia Galvão e a Revista TPM, da Trip Editora (uma referência jornalística que enfatiza o protagonismo feminino há mais de 20 anos em suas

pautas) e outros dois portais líderes em audiência, a exemplo do G1 (com mais de 55 milhões de usuários por mês)¹⁶ e da Folha de São Paulo (com uma audiência de 200 milhões de páginas visualizadas por mês)¹⁷, que realizaram levantamentos consideráveis nos últimos anos sobre as violências cometidas por assédio moral e sexual no país.

Alinhado aos estudos empíricos, este trabalho, de natureza exploratória e apoiado na pesquisa de campo, tem como objetivo uma “tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno” (MARCONI; LAKATOS, 2003, p.188). Neste caso, correlacionando com a presente pesquisa, a familiaridade a respeito dos assuntos também se deu a partir da conexão da autora com as violências no local de trabalho em que vivenciou experiências profissionais de assédio moral, bem como presenciou outros casos praticados com suas colegas ao longo da sua jornada. Uma vez que o trabalho de campo é, em suma, “fruto de um momento relacional e prático” (MINAYO, 1994, p. 64).

Além disso, busca compreender os “indivíduos, grupos, comunidades, instituições e outros campos, visando à compreensão de vários aspectos da sociedade” (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 189) e requer, na visão de Minayo (1994) a relação entre a pesquisadora e os atores sociais e a fundamentação teórica e o que deseja ser pesquisado.

Ademais, como descreve Gil (2002), estudos exploratórios são definidos assim devido à sua proximidade com o “a) levantamento bibliográfico; b) pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; c) análise de exemplos que ‘estimulem a compreensão (Selltiz et al. 1967, p.63)’” (p.41). Aplicando à pesquisa, as informações foram colhidas da seguinte forma:

- a) Levantamento biográfico: a partir da leitura corrente de obras de natureza cronista e acadêmica como trabalhos de conclusão de curso (TCC) e artigos científicos; a partir de leituras de referência feitas através de cartilhas produzidas por órgãos oficiais como o Tribunal Superior do Trabalho e o Ministério de Trabalho, leis sancionadas e vigentes na Constituição, e, por fim, de artigos acadêmicos com o tema em análise.
- b) Pessoas que tiveram experiências com o problema pesquisado: na reportagem foram selecionados os perfis de quatro profissionais entrevistadas, entre 25 e 57 anos, com vivências nas áreas de recepcionista, profissional da

¹⁶ Dados disponíveis em: <https://g1.globo.com/institucional/sobre-o-g1.ghtml>

¹⁷ Dados disponíveis em: https://www1.folha.uol.com.br/institucional/conheca_o_site_da_folha.shtml#:~:

comunicação, diarista e vendedora. Apesar das suas diferenças de ofício e das discrepâncias pelo mesmo motivo, suas vivências apresentaram similaridades e somaram com a pesquisa.

- c) Análise de exemplos que ‘estimulem a compreensão’: diante das realidades das mulheres entrevistadas foram criadas alusões para tornar a temática do assédio de fácil compreensão. Para isso, utilizamos dados atualizados, acontecimentos, filmes e séries, de alcance nacional e global, como associações de reforço do discurso e, também, como objetos de análise.

Neste estudo, também utilizamos a observação como técnica de coleta de dados que, segundo Marconi e Lakatos (2003), é essencial durante o processo de investigação de uma pesquisa qualitativa. Sendo ela, adequada “para conseguir informações e utiliza os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade. Não consiste apenas em ver e ouvir, mas também em examinar fatos ou fenômenos que se desejam estudar” (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 190).

Priorizamos a observação participante e não-participante na construção da pesquisa. Participante devido à relação da pesquisadora com a temática, dada às suas vivências e, conseqüentemente, do envolvimento com suas colegas de trabalho e com outras mulheres do seu convívio que experienciaram episódios semelhantes na área da comunicação. A técnica “consiste na participação real do pesquisador com a comunidade ou grupo. [...] Fica tão próximo quanto um membro do grupo que está estudando e participa das atividades normais deste.” (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 193).

E a adoção da técnica não-participante, justificada pela conexão estabelecida com entrevistadas de diferentes nichos profissionais (receptionista, vendedora e diarista) através da observação de suas realidades. Essa abordagem, de acordo com Marconi e Lakatos (2003), é uma técnica de aproximação com o objeto estudado, porém sem uma completa integração com ele.

Ao decidirmos selecionar as entrevistadas, buscamos áreas onde as experiências são marcadas por características próprias, mas onde o assédio é comumente presente devido ao fato de serem mulheres. Em seguida, iniciamos a busca pelas entrevistadas através de indicações de pessoas da área ou de áreas relacionadas. Essas pessoas nos forneceram contatos para entrarmos em contato e assim, mapeamos e selecionamos as entrevistadas.

Diante das histórias que mais se encaixavam nos ideais do projeto, selecionamos: uma receptionista, uma mulher negra de 57 anos; uma vendedora, uma mulher branca de 49 anos;

uma profissional da comunicação de 25 anos; e uma diarista, uma mulher parda de 33 anos. As entrevistas foram realizadas de diferentes maneiras: as primeiras através do Google Meet ou ligações telefônicas, em razão da disponibilidade das entrevistadas e da entrevistadora em horário comercial e porque queríamos respostas sem a interferência do meio. Já no caso das profissionais da comunicação, foram realizadas de forma presencial e por meio de conversas via Google Meet.

Para todas elas, elaboramos perguntas semi-estruturadas, o que significa que as questões eram padronizadas, mas com flexibilidade para adaptações conforme o contexto a ser explorado. Segundo Traviños (1987), essa técnica “favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...]” (p.152). Seguindo essa estratégia, fizemos as seguintes perguntas durante as entrevistas: a) Há quanto tempo você trabalha nesta profissão?; b) Como foram suas experiências profissionais?; c) Houve alguma dificuldade nas experiências profissionais?; d) Como se dão as relações entre você, a gestão e os outros funcionários?; e) Como é a sua relação com seu(a) chefe?; f) Você já vivenciou alguma experiência de assédio moral/sexual?; g) Caso sim, poderia compartilhar sua experiência?; h) Você ainda trabalha no local? Caso não, por quanto tempo você trabalhou neste local?; i) Qual função exerce/exercia? e j) Conhece alguém que tem uma situação em que tenha vivido assédio moral/sexual.

No caso da última pergunta, utilizamos o método *snowball* (ou bola de neve), que consiste em pedir às pessoas envolvidas na pesquisa que indiquem outras que possam participar da mesma. Esse método é apropriado em situações em que o foco do estudo é uma questão sensível ou privada, e onde é necessário o conhecimento prévio das pessoas dentro do grupo para identificar novos participantes (BIERNACKI, 1981).

Dito isso, acreditamos que o processo de colher as informações do projeto acabou sendo satisfatório e com potencial justamente pelo envolvimento com a causa e com conteúdos audiovisuais, livros, matérias jornalísticas e podcasts, voltados ao tema em questão. As perguntas elaboradas não se limitaram apenas a investigar as responsabilidades e desafios inerentes aos cargos ocupados pelas entrevistadas atualmente. Por fim, como forma de enriquecer nosso conhecimento e agregar mais informações às reportagens, também exploramos aspectos de suas vidas pessoais e como essas vivências influenciam suas ações e percepções sobre o mundo.

A metodologia adotada neste projeto também é baseada na utilização estratégica das redes sociais como ferramentas de disseminação de conteúdo. Para embasar essa abordagem, nos baseamos em teorias sobre mídia social e comunicação online. Motivados pelas

estatísticas que comprovam uma utilização em massa das mídias digitais, optamos por utilizar o Instagram como principal mídia de divulgação. O Instagram, com seu foco na produção de conteúdo, é ideal para a publicação de vídeos, posts estáticos e engajamento com a audiência.

Nossa estratégia de divulgação da reportagem foi fundamentada nos estudos de Ana Couto (2023), CEO da agência de mesmo nome, a respeito do impacto das mídias digitais no envolvimento e na forma como as pessoas se relacionam. Ela as define como “o principal meio de comunicação da atualidade, permitindo que as empresas estabeleçam uma relação mais próxima e autêntica com seus clientes” (COUTO, 2023, p.61). Além disso, utilizamos o método *snowball* na divulgação para expandir nossa rede de seguidores e promover o engajamento com o conteúdo.

Por fim, todas as atividades realizadas neste projeto foram conduzidas de acordo com os princípios éticos da pesquisa acadêmica, incluindo o consentimento das participantes e a proteção da privacidade e confidencialidade dos dados coletados.

6 PROPOSTA DO LIA PORTAL

Ancorado em tudo que foi descrito anteriormente, a proposta do Lia Portal surgiu como um desejo da autora em abordar o assédio moral e as outras violências silenciosas vivenciadas, exclusivamente, por mulheres no campo de trabalho. Entendendo que todas vivenciam sob camadas e em graus diferentes, suas histórias se cruzam e, portanto, tornam-se análogas por serem mulheres atuantes em uma esfera pública atravessada por raízes machistas e misóginas. Logo, o Lia Portal procura trazer à tona reflexões para a sociedade, através de reportagens e de conteúdos voltados ao tema, nossas principais inquietações e relatos aproximados dessas estatísticas.

6.1 O site

O Lia Portal é mais do que um simples portal de notícias; é um espaço criado por mulheres, para mulheres, com o objetivo de amplificar suas vozes e experiências no ambiente de trabalho. Funciona como um local seguro, onde as vítimas podem relatar seus principais desafios, especialmente aquelas que vivenciam situações de assédio moral e sexual. Criado, produzido, apurado, editado e revisado por mulheres, o projeto busca fortalecer e unir mulheres de diversas origens e contextos, independentemente de classe social, cor ou credo.

O principal objetivo do Lia Portal é alcançar e fortalecer cada vez mais mulheres a partir das experiências compartilhadas nas reportagens, promovendo, assim, uma identificação com o tema. Desse modo, o projeto visa abrir caminhos para denúncias e ações de impacto social, despertando a consciência e mobilizando ações transformadoras.

A princípio, o nosso público alvo é voltado para mulheres situadas no Agreste de Pernambuco, entre 25 e 55 anos, de diferentes raças e pertencentes às classes sociais mais baixas em razão da equipe – formada por uma jornalista, social media, redatora e videomaker – também estar situada nessas regiões e integrar a esses agrupamentos.

Selecionamos o Medium como plataforma da publicação da primeira reportagem (já está disponível para visualização) por ser reconhecida por sua interface intuitiva e popularidade entre os leitores. Optamos por essa plataforma para garantir que nossos conteúdos sejam facilmente acessíveis. Ao utilizá-lo como veículo principal de divulgação, buscamos alcançar não apenas mulheres do Agreste, mas também pessoas de outras regiões que estejam interessadas em temas relacionados ao ambiente de trabalho e às questões de gênero.

Inicialmente, um protótipo de um site foi desenvolvido, mas com os percalços de manter um *landpage* e programá-la, optamos por uma escolha segura e já consolidada no mercado e utilizada por muitos jornalistas. A plataforma oferece uma estrutura flexível que nos permite apresentar nossas reportagens de forma atraente, confiável, inclusiva e de fácil leitura. Além disso, a credibilidade do site contribui para fortalecer a confiança do público em nosso trabalho. A plataforma também oferece recursos adicionais para promover a participação e o engajamento do público através das ferramentas do próprio site (salvamentos, compartilhamentos e comentários).

Disponibilizamos um e-mail de contato, criando um espaço seguro para que as mulheres possam compartilhar suas experiências e fazer denúncias. Reconhecemos a importância de oferecer essa plataforma de comunicação direta, garantindo a confidencialidade e a proteção das pessoas que sofrem com a ausência de canais de denúncia que ouçam mulheres de maneira empática e responsável.

À medida que o projeto avança, também pretendemos trazer um time de psiquiatras e psicólogas especializadas em saúde mental no ambiente de trabalho. Esses profissionais participarão de matérias escritas e entrevistas para o pod-Lia, o podcast do Lia Portal, enriquecendo o conteúdo com análises e *insights* (ideias, em tradução livre) sobre questões relacionadas à saúde mental no trabalho.

6.1.1 A identidade

O nome do projeto surgiu por duas razões principais. A primeira, porque de início, queríamos um nome curto, potente, sonoro e de fácil memorização. A segunda, dentre a pluralidade de nomes existentes, encontramos o Lia. Que além de todos esses atributos, também reúne significados como “vaca selvagem”, “leoa”, “trabalhadora” e “portadora de boas notícias”¹⁸. O nome, por si só, carrega e traduz o sentido necessário para o objetivo do projeto: ser um portador de experiências profissionais femininas. Como o time é formado por cabeças publicitárias, pensamos que o ideal seria definir uma persona com as identidades da personagem.

Dessa forma, partimos para uma outra etapa crucial: delimitar e traçar características físicas e pessoais da personagem. Aliado à essência do projeto e aos objetivos do mesmo, fizemos primeiramente uma busca por referências de veículos de jornalismo e, também, de personalidades da atualidade que se comportassem de um modo semelhante ao que queríamos passar de imagem para o público. Observamos influencers, sites de notícias, páginas de curiosidades, projetos no Behance, grafismos no Pinterest e reunimos todos esses apontamentos em um mural onde separamos, em caixas, arquétipos de personalidade. (citar aporte teórico publicitário).

Dito isto, definimos os arquétipos nas seguintes categorias: comunicativa, imponente, empoderada, visionária, corajosa, introspectiva, acolhedora e estudiosa e, para cada uma delas, obtivemos subcategorias que nos guiaram para os traços da identidade visual e verbal da logo. De forma objetiva, nós queríamos que toda a identidade estivesse ancorada em uma linguagem acessível, impactante e popular. Logo, tanto os textos escritos nas matérias jornalísticas quanto aqueles presentes nas artes disponibilizadas nas mídias sociais, não possuem uma linguagem rebuscada e, sim, simples e de fácil compreensão; o mesmo foi aplicado aos layouts e às formas visuais utilizadas.

Definindo esses aspectos, nós estabelecemos a identidade do Lia Portal. Escolhemos o cabelo cacheado ruivo como uma forma de representação de poder. Queríamos que ele estivesse atrelado à imagem de uma leoa. O celular como um símbolo que descreve o meio de comunicação principal da repórter. Ele é moderno, demonstra que ela está atenta às notícias e também possibilita como ferramenta que, a partir de um único clique, uma denúncia seja realizada. Por último, incluímos os óculos. Um artefato presente no imaginário popular como algo que remete à simbologia de pesquisadora/curiosa/inteligente.

¹⁸ Significado disponível em: <https://www.dicionariodenomesproprios.com.br/lia/>

Com relação às cores utilizadas, nós selecionamos oito cores (verde, roxo, amarelo, rosa, laranja, marrom, preto e branco) que transpassam tudo o que queríamos que a logo do Lia despertasse ao visualizar: alegria, acolhimento e confiança. Sobre a tipografia usada na identidade, escolhemos a *Poppins extrabold*, uma fonte arredondada e impactante, que reflete toda a força necessária para expressar os ideais do projeto.

Como fonte secular, selecionamos uma fonte cursiva desenvolvida exclusivamente pela designer. Fizemos duas variações das logos que serão aplicadas nas artes a depender da ocasião. Ambas reúnem aspectos da identidade principal como o tufo de cabelo ruivo. A ideia era que ambas funcionassem separadas. Para a imagem de perfil nas plataformas digitais, deixamos o avatar com a ilustração da Lia e com o seu respectivo nome. Já para as artes e outros formatos de mídia que serão criados ao decorrer do projeto, assentimos que predominaria a logo com o nome Lia em tipografia cursiva, mais o nome “portal” como aporte e o tufinho de cabelo como pontuação do I. Essa estratégia busca sinalizar o nome “portal” pensando nas pessoas que não conhecem o projeto e precisam entender que ele é um veículo de notícias. Abaixo, o resultado final do trabalho executado.



Figura 1 – As duas versões da identidade visual do Lia. Fonte: A autora (2024).



Figura 2 – As versões da logo do Lia Portal na paleta de cores oficial. Fonte: A autora.

6.1.2 O Lia Portal e o Instagram

Como uma forma de divulgação e de aproximação com o público, nós selecionamos três redes sociais digitais que serão responsáveis pela divulgação das produções do Lia Portal, sendo elas o Médiun, (plataforma de publicação dos textos), liaportal.medium.com e o Instagram, [@liaportal](https://www.instagram.com/liaportal) (canal de divulgação dos conteúdos).

Pensando estrategicamente em como cada plataforma se comporta, a comunicação verbal funcionará de uma forma singular e adaptada para os perfis das redes, mas, sempre, dando prioridade à veracidade e à apuração das informações.

Para o Medium, a comunicação verbal seguirá o padrão de comunicação de outros veículos jornalísticos, priorizando pela formalidade da informação. Já a comunicação visual seguirá por uma linha personalizada. Escolhemos elementos que representarão cada uma das entrevistadas em seus locais de trabalho. A razão da escolha foi baseada no desejo de atrelar símbolos aos seus locais de fala, já que não podemos utilizar suas imagens reais.

Já o Instagram, a comunicação visual seguirá o padrão visual apresentado na identidade visual estabelecida, utilizando elementos complementares que ornem com o discurso criado. Enquanto à comunicação verbal, a linguagem será adaptada ao perfil da rede, utilizando de emojis e gírias utilizadas pelo público-alvo. Abaixo, segue o resultado do trabalho:

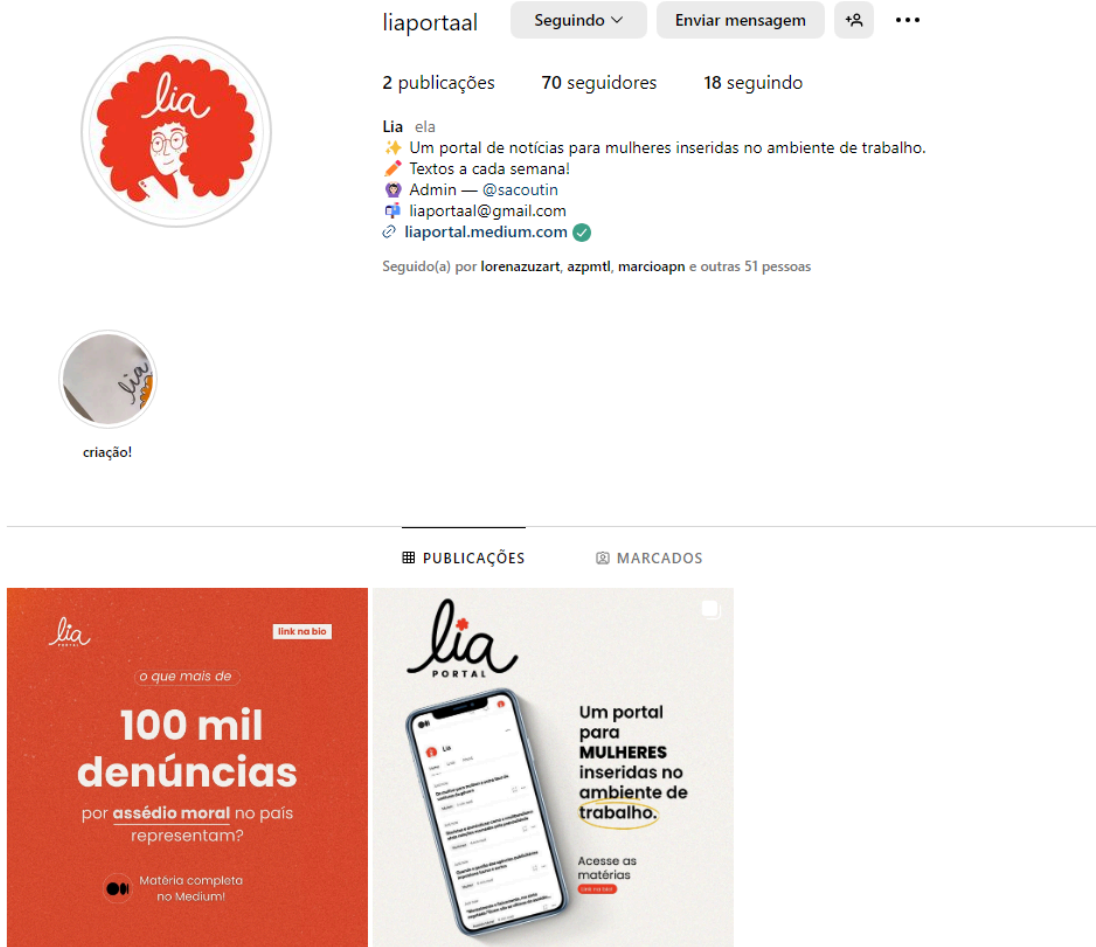


Figura 3 – Lia Portal no Instagram. Fonte: a autora (2024).

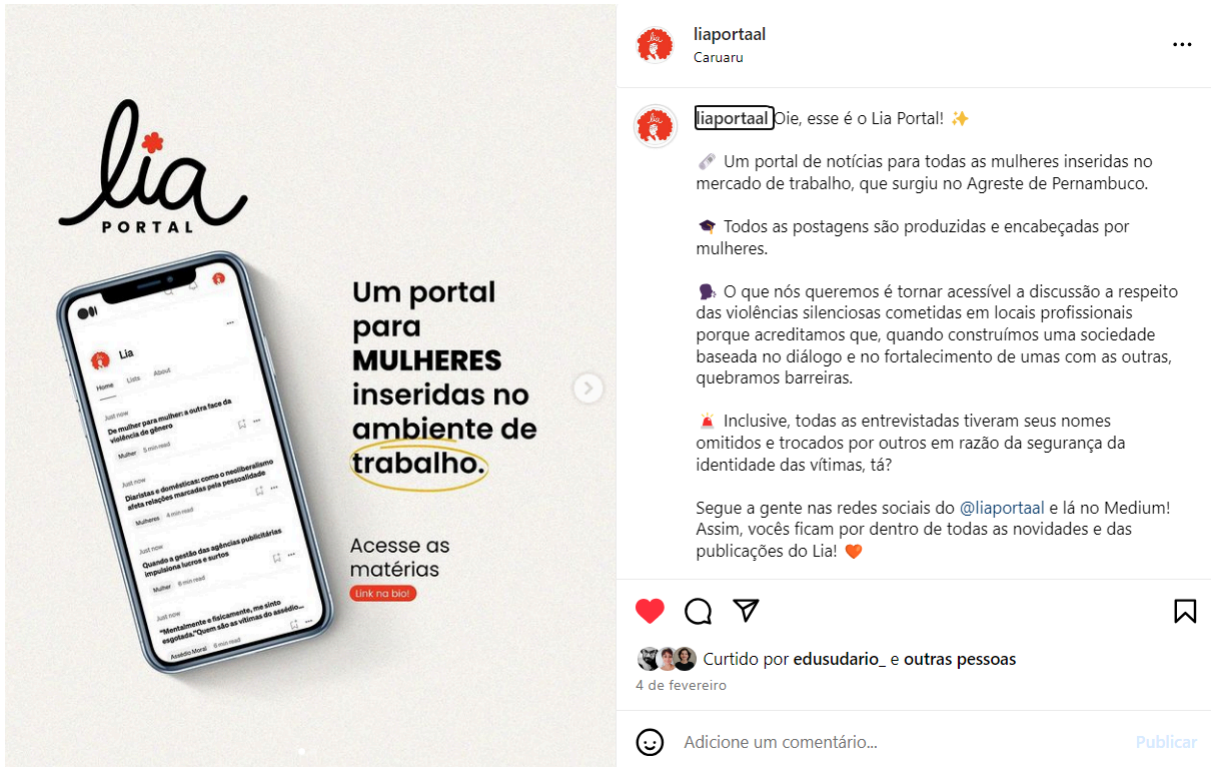


Figura 4 – Postagem de abertura para o Instagram. Fonte: a autora (2024).



Figura 5 – Segunda postagem para o Instagram divulgando a matéria de abertura da série de reportagens. Fonte: a autora (2024).

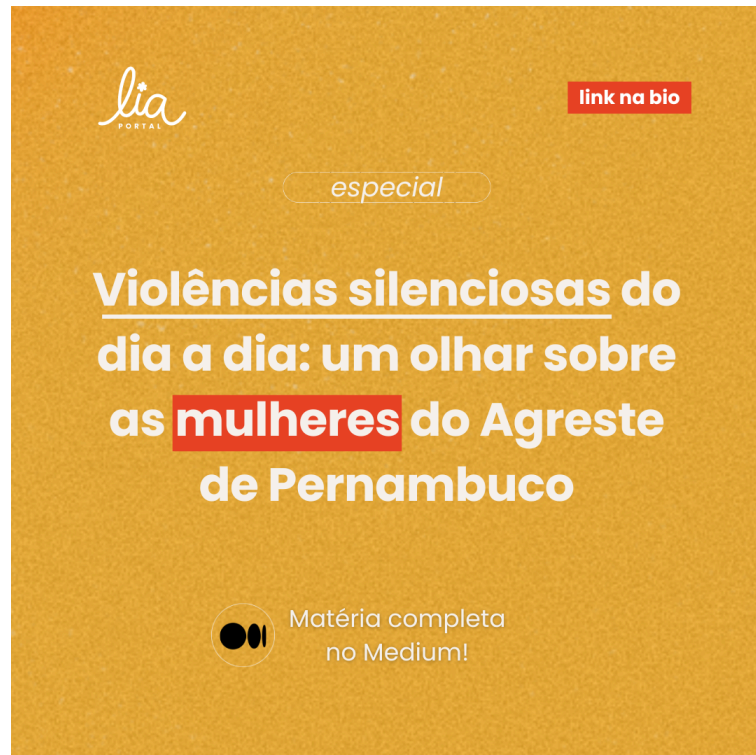


Figura 6 – Terceira postagem para o Instagram divulgando a matéria de abertura da série de reportagens. Fonte: a autora (2024).



Figura 7 – Quarta postagem para o Instagram divulgando o primeiro perfil da série de reportagens. Fonte: a autora (2024).



Figura 8 – Quinta postagem para o Instagram divulgando o segundo perfil da série de reportagens. Fonte: A autora (2024).

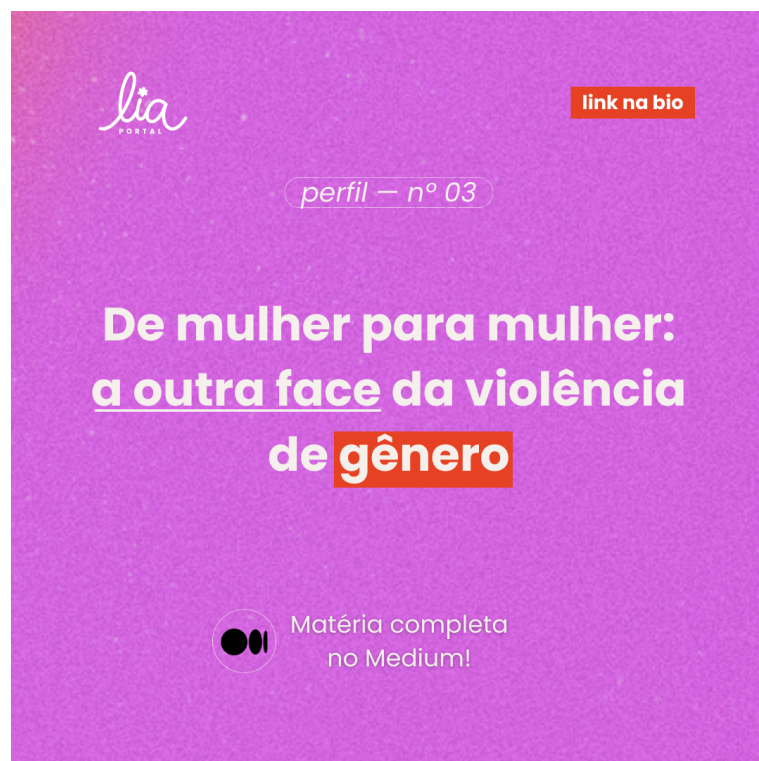


Figura 9 – Sexta postagem para o Instagram divulgando o terceiro perfil da série de reportagens. Fonte: A autora (2024)

The image shows the profile page of 'Lia Portal' on the Medium platform. The profile is located on the right side, featuring a red circular logo with the word 'Lia' and a woman's silhouette. The name 'Lia' is displayed above '5 Followers'. A bio reads: 'Um portal de notícias para mulheres inseridas no ambiente de trabalho.' Below the bio is an 'Edit profile' link. At the bottom right of the page, there are links for 'Help', 'Status', 'About', 'Careers', 'Blog', 'Privacy', 'Terms', 'Text to speech', and 'Teams'.

The main content area on the left displays a list of articles:

- 4 days ago**
De mulher para mulher: a outra face da violência de gênero
Isabel e Olga já foram alvos da rivalidade feminina no ambiente de trabalho e fazem parte da estatística de mulheres que enfrentam desafi...
Gênero 5 min read
- 4 days ago**
Diaristas e domésticas: como o neoliberalismo afeta relações marcadas pela personalidade
Informalidade contratual, valores abaixo da média e assédios são reflexos de uma estrutura que atinge 92,7% das mulheres negras...
Liberalism 5 min read
- 5 days ago**
Gestão em agências publicitárias impulsiona lucros e surtos
Até 2022, o setor que cresceu 7,7% e movimentou R\$21,2 milhões no Brasil, é cenário de gestões que desestabilizam e desumanizam...
Comunicação 7 min read
- 6 days ago**
"Mentalmente e fisicamente, me sinto esgotada." Quem são as vítimas do assédio nas empresas?
Um estudo conduzido pelo Instituto Patrícia Galvão revelou que, aproximadamente, metade das mulheres enfrentam assédio moral e...
Trabalho 7 min read
- Mar 3, 2024**
Especial — Violências silenciosas do dia a dia: um olhar sobre as mulheres do Agreste de Pernambuco
O Lia Portal apresenta o projeto "Violências Silenciosas do Dia a Dia: Um Olhar sobre as mulheres do Agreste de Pernambuco", um especia...
Mulheres 2 min read
- Mar 2, 2024**
O que é o Lia Portal?
Entre trâmites, escutas e relatos, nasceu a ideia deste projeto. O Lia é mais do que um portal de notícias; é um local de representação, incentivo, protagonismo e transformação, voltado especificamente às...
Jornalismo 2 min read

Figura 10 – Lia Portal no Medium. Fonte: a autora (2024).

6.1.3 O aprendizado e as primeiras matérias do Lia Portal

Ao longo dos 6 meses de concepção do Lia Portal, as entrevistas realizadas para a execução deste trabalho me proporcionaram aprendizados valiosos como pesquisadora.

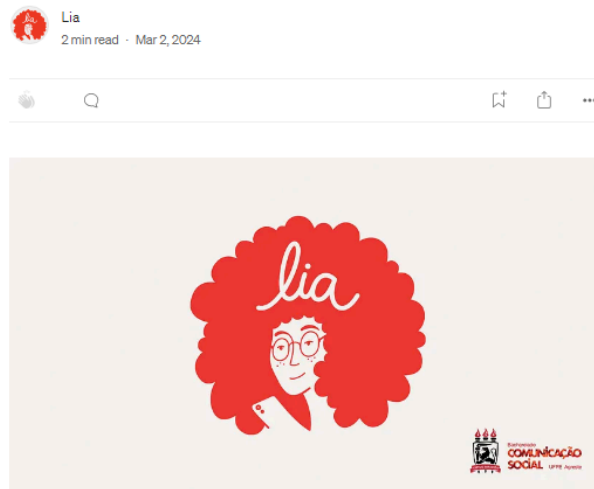
Inclusive, foi a partir dessa experiência com o TCC que despertei o desejo de prosseguir com a carreira acadêmica baseada em estudos voltados às áreas de gênero e trabalho. O processo de construção dos perfis das reportagens se mostrou desafiador, tanto em razão à minha identificação com o tema, decorrente das experiências profissionais anteriores, quanto pela primeira experiência com um formato de reportagens que exige uma maturidade de escrita considerável.

Neste trabalho, acreditamos na importância de um jornalismo de subjetividade, que estabelece uma conexão genuína com o(a) entrevistado(a) e resulta no reflexo das perspectivas e crenças do(a) jornalista no material desenvolvido. Portanto, compreendemos que a subjetividade não é apenas uma característica inerente ao processo de escrita, mas também uma manifestação do contexto social em que o profissional está inserido(a). Diante dessa questão, Moraes (2022) destaca a subjetividade no jornalismo como:

Neste sentido, há, sim, um destaque à pessoa ("sujeito"), cujo lugar subjetivo fundamental vai qualificar sua experiência: significa dizer que, mesmo compartilhando espaços comuns, as pessoas geram sentidos subjetivos e configurações subjetivas específicas. É um erro, no entanto, acreditar que é a soma destas subjetividades individuais o que vai formar o que se coloca como a subjetividade social: esta deriva dos sentidos e configurações subjetivas emergentes nos múltiplos espaços sociais (Torres e Souza, 2019), é um sistema no qual estão articuladas diversas esferas e suas produções subjetivas. Na definição de González Rey, a subjetividade social é uma trama formada por distintos níveis da vida e permeia diferentes instituições, grupos e formações de uma sociedade concreta (MORAES, 2022, p.83).

Antes da inauguração das matérias do especial intitulado “Violências silenciosas do dia a dia: um olhar sobre as mulheres do Agreste de Pernambuco”, elaboramos uma matéria explicativa sobre o que é o Lia Portal. Além disso, também produzimos uma outra matéria que oferece uma breve introdução sobre o conteúdo e o propósito de cada uma das reportagens que compõem o especial.

O que é o Lia Portal?



Entre trâmites, escutas e relatos, nasceu a ideia deste projeto. O Lia é mais do que um portal de notícias; é um local de representação, incentivo, protagonismo e transformação, voltado especificamente às mulheres que enfrentam situações de violência no ambiente de trabalho ou têm experiências semelhantes nos locais em que deveriam se sentir respeitadas e seguras.

Figura 11 – Apresentação do Lia Portal. Fonte: a autora (2024).

Especial — Violências silenciosas do dia a dia: um olhar sobre as mulheres do Agreste de Pernambuco



As fotos-montagens foram criadas por Stephanie Sá, do Borogodó CC, e os gráficos que aparecem nas reportagens são de autoria de Nicolty Grevetti.

Figura 12 – Apresentação da reportagem especial do Lia Portal. Fonte: a autora (2024).

Na primeira matéria, intitulada “Mentalmente e fisicamente, me sinto esgotada: Quem são as vítimas do assédio nas empresas?”, realizei pesquisas em veículos jornalísticos, institutos de levantamento de dados e cartilhas desenvolvidas pelo Ministério do Trabalho, além de analisar os relatos das entrevistadas. A reportagem é um panorama introdutório, mapeando os principais aspectos das violências cometidas e enfrentadas pelas vítimas, mas que apenas serão desenvolvidos nas reportagens seguintes.

“Mentalmente e fisicamente, me sinto esgotada.” Quem são as vítimas do assédio nas empresas?

Lia
7 min read · 1 day ago

🔍 🔖 📄 ⋮

Um estudo conduzido pelo Instituto Patrícia Galvão revelou que, aproximadamente, metade das mulheres enfrentam assédio moral e sexual nos locais de trabalho. Em 2023, foram registradas mais de 100 mil denúncias

✍️ Por Sarah Coutinho.



Figura 13 – Página inicial da matéria. Fonte: a autora (2024).

A segunda matéria, “Gestão em agências publicitárias impulsiona lucros e surtos”, foi elaborada a partir de entrevistas com profissionais da comunicação, tanto dentro de meu círculo social quanto de outros círculos com profissionais de agências publicitárias do Agreste de Pernambuco, incluindo as minhas próprias experiências. A reportagem destaca como o assédio moral está presente em diferentes níveis hierárquicos, independentemente do gênero, e explora as consequências dessas violências no bem-estar psicológico e físico das vítimas.

Gestão em agências publicitárias impulsiona lucros e surtos

Lia
7 min read · 14 hours ago



Até 2022, o setor que cresceu 7,7% e movimentou R\$21,2 milhões no Brasil, é cenário de gestões que desestabilizam e desumanizam funcionários(as) através de ofensas e explorações trabalhista

Por Sarah Coutinho.



Figura 14 – Página inicial da matéria. Fonte: a autora (2024).

A terceira matéria, “Diaristas e domésticas: como o neoliberalismo afeta relações marcadas pela personalidade”, foi particularmente desafiadora devido às diferenças de vivências e perspectivas entre mim e as entrevistadas, mulheres negras e pardas. Neste texto, investigo como o sistema neoliberal influencia as relações de trabalho informais e destaco as principais implicações vivenciadas por diaristas e empregadas domésticas.

Diaristas e domésticas: como o neoliberalismo afeta relações marcadas pela personalidade

Lia
5 min read · Just now

🔍 🔖 📄 ⋮

Informalidade contratual, valores abaixo da média e assédios são reflexos de uma estrutura que atinge 92,7% das mulheres negras atuantes em serviços domésticos, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

👉 Por Sarah Coutinho.



Figura 15 – Página inicial da matéria. Fonte: a autora (2024).

Na quarta e última matéria, “De mulher para mulher: a outra face da violência de gênero”, destaco as histórias de duas mulheres de áreas distintas, sendo uma recepcionista e outra vendedora. Na reportagem, enfatizo as semelhanças entre o relato de suas histórias. A análise de suas experiências revelou como a violência no ambiente empresarial também pode ser executada por mulheres, já que estamos envoltas por uma estrutura machista que promove a rivalidade feminina e influencia nossa percepção umas sobre as outras.

De mulher para mulher: a outra face da violência de gênero

Lia
5 min read · Just now

Isabel e Olga já foram alvos da rivalidade feminina no ambiente de trabalho e fazem parte da estática de mulheres que enfrentam desafios em suas carreiras

Por Sarah Coutinho.



Imagem meramente ilustrativa. Fonte: a autora/borogodó cc.

Figura 16 – Página inicial da matéria. Fonte: a autora (2024).

7 CONCLUSÃO

Após um longo percurso de planejamento e desenvolvimento, o projeto Lia Portal surge como uma resposta à necessidade de criar um espaço de representação no Agreste, apoio e transformação para as mulheres que enfrentam violência no ambiente de trabalho, diante da quantidade de relatos ouvidos.

É mais do que um veículo jornalístico, é um lugar seguro onde seremos representadas e acolhidas. À medida que o portal cresce, desejamos que ele se torne um agente de mudança significativo e que atinja outras regiões para além do Agreste. Considerando isso, idealizamos um site multimídia capaz de se comunicar com diferentes públicos, além dos leitores do site, especialmente através das redes sociais, como o Instagram. Essa escolha se justifica pelo fato de o Instagram ser uma das plataformas mais acessadas e onde o nosso público-alvo está concentrado.

Escrita e produzida por mulheres que enfrentaram situações semelhantes para à comunidade, a primeira reportagem especial do Lia Portal, intitulada: “Violências silenciosas do dia a dia: um olhar sobre as mulheres do Agreste de Pernambuco”, reuniu quatro perfis (uma profissional da comunicação, uma diarista, uma recepcionista e uma vendedora), na qual

todas foram escolhidas estrategicamente por conta de seus olhares singulares e vivências profissionais, e com um objetivo único em comum: proporcionar uma experiência de identificação, conscientização, reflexão e, através do Lia Portal, fornecer recursos para lidar com o assédio nas empresas e surgem como apresentações introdutórias sobre o tema, evidenciando as experiências das entrevistadas.

Na primeira matéria, intitulada "Mentalmente e fisicamente, me sinto esgotada: quem são as vítimas do assédio nas empresas?", investigamos as diferentes formas de manifestação do assédio, tanto sexual quanto moral, que estão presentes em várias profissões. Nela, compreendemos como o assédio é resultado de uma cultura patriarcal e misógina que busca estabelecer o domínio dos homens sobre as mulheres (Saffioti, 2015) e que impacta diretamente na forma como enxergamos o mundo.

Na segunda matéria, "Gestão em agências publicitárias: impulsionando lucros e surto", concluímos que o assédio moral ocorre de forma silenciosa e implícita nos discursos, enquanto a frequente exposição a cargas excessivas de trabalho acarreta em consequências graves psicológicas e físicas, como a síndrome de burnout.

Na terceira matéria, intitulada "Diaristas e domésticas: como o neoliberalismo afeta relações marcadas pela pessoalidade", exploramos como as políticas neoliberais de flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho impactam diretamente profissões como a de diarista e resultam em condições de trabalho informais e na falta de garantias institucionais, o que contribui para a vulnerabilidade empregatícia dessas trabalhadoras. Além disso, destacamos como o ambiente doméstico, considerado um espaço de intimidade, também é um local onde o assédio não encontra barreiras.

Já na quarta e última matéria, "De mulher para mulher: a outra face da violência de gênero", destacamos a complexidade da violência de gênero, especialmente quando se trata da rivalidade feminina incentivada culturalmente desde o momento em que crescemos. Seja na profissão de vendedora ou de recepcionista, mulheres também podem violentar outras em razão de estarmos situadas a uma sociedade patriarcal que perpetua e encoraja sermos umas contas as outras.

Concluímos também que a inserção de um sistema neoliberal em 1990 no Brasil e, posteriormente, a reforma trabalhista aprovada em 2017 por Michel Temer, são algumas das razões principais para o adoecimento de tantas mulheres no ambiente de trabalho, com raízes históricas e profundas no país. Essas medidas foram responsáveis pelo enfraquecimento das estruturas que asseguravam os direitos e pela flexibilização dos direitos, principalmente das mulheres.

Realizar todas estas reportagens em meio a um contexto psicológico fragilizado representou um desafio considerável para mim. Em diversas ocasiões, me deparei com a incerteza de conseguir dar continuidade ao projeto. De fato, foi necessário fazer pausas ao longo do processo a fim de enfrentar os sentimentos que essas produções despertavam em mim. O TCC é um afazer que, por si só, já tem sua considerável complexidade e intensa carga emocional. Inclusive, tende a deixar muitos de nós angustiados em entregar o melhor trabalho de nossas vidas e/ou um projeto de qualidade que honre nossa trajetória acadêmica.

Somada a tantas expectativas criadas por mim e diante do meu cenário mental atual, por várias vezes, ao longo do dia, alternando entre o horário de trabalho e a sua produção, experimentei crises de ansiedade, insônia, mal-estar e dificuldades para me alimentar. Em algumas noites, recorri ao uso de benzodiazepínicos, receitados por meu psiquiatra, para lidar com os sintomas e o receio da exposição. Mas apesar dos riscos e desafios enfrentados, o desejo de tornar este tema objeto de discussão e de fácil acesso para a sociedade superou qualquer receio quanto à divulgação do tema.

REFERÊNCIAS

BIERNACKI, P.; WALDORF, D. Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Method Research*, v. 10, p. 141-163, 1981.

Butler, Judith P. Problemas de gênero [recurso eletrônico]: feminismo e subversão da identidade / Judith P. Butler; tradução Renato Aguiar. – 1. ed. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

COUTO, Ana. A (R) evolução do branding. São Paulo: Editora Gente, 2023.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. *Caderno Política em Foco*, p. 81-93, 2017. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/342131426> . Acesso em: 10 mar. 2024.

Denúncias por assédio moral e sexual disparam no Brasil em 2023. *Bom Dia Brasil*, 16 de ago. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2023/08/16/denuncias-por-assedio-moral-e-sexual-disparam-no-brasil-em-2023.ghtml>. Acesso em: 11 de ago. 2024.

DESLANDES, S. E A construção do projeto de pesquisa. In: MINAYO, M. C. S. (Org.). *Pesquisa social, teoria, método e criatividade*. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 31-50.

FREITAS, M. E. DE. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *RAE eletrônica*, v. 6, n. 1, jun. 2007.

FREITAS, M. E. DE. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n. 2, p. 8–19, abr. 2001.

GALVÃO, Agência. Pesquisa revela: 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho. Agência Patrícia Galvão, 07 de dez. 2020. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 11 de mar. 2024.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595–609, 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LONGHI, R. O turning point da grande reportagem multimídia. *Famecos*, Porto Alegre, v. 21, n. 3, p. 897-917, 2014.

MEDINA, Cremilda. *Entrevista: O diálogo possível*. São Paulo: Ática, 1986.

MODESTO, Celina. Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. *Justiça do Trabalho*, Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região (PB). Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 24 mar. 2024.

MORAES, F.; VEIGA DA SILVA, M. A objetividade jornalística tem raça e tem gênero: a subjetividade como estratégia descolonizadora. *Anais do Encontro Anual da Compós 28*, (pp. 1-21), 2019.

MORAES, Fabiana. *A pauta é uma arma de combate: Subjetividade, prática reflexiva e posicionamento para superar um jornalismo que desumaniza*. 1ª edição ed. Porto Alegre, RS: Arquipélago Editorial, 2022.

NASCIMENTO, Joalline. *MULHERES EM CENA: uma análise interseccional das práticas de gênero em organizações de atuação jornalística de Caruaru-PE*. Dissertação (Mestrado em Comunicação). Programa de pós-graduação em gestão, inovação e consumo, Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste. Caruaru, 2024.

NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: A realidade das mulheres no mundo do trabalho. *Temporalis*, Brasília, ano 14, n. 28, p. 39-56, jul./dez. 2014.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. *A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização*. Campinas: Autores Associados, 2004.

OLIVEIRA, Ricardo et al. Os impactos da reforma trabalhista para a saúde e trabalho da mulher: uma abordagem constitucional à luz do direito da saúde. In: *Anais do Congresso Brasileiro de Direito Constitucional*, Brasília, DF, 2018. p. 1-10.

PEREIRA, F. H.; ADGHIRNI, Z. L. O jornalismo em tempo de mudanças estruturais. *Intexto*, Porto Alegre, n. 24, p. 38–57, 2011.

PRIEST, Susanna Hornig. *Pesquisa de Mídia. Introdução*. 2ª Ed. Porto Alegre: Penso, 2011.

RUSSELL, A. *Journalism as Activism*. [s.l.] John Wiley & Sons, 2016.

SAFFIOTI, Heleieth. *A Mulher na Sociedade de Classe: Mito e Realidade*. Petrópolis: Vozes, 1976.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

APÊNDICE A – MATÉRIA DE APRESENTAÇÃO SOBRE O PROJETO

O que é o Lia Portal?¹⁹

Entre trâmites, escutas e relatos, nasceu a ideia deste projeto. O Lia é mais do que um portal de notícias; é um local de representação, incentivo, protagonismo e transformação, voltado especificamente às mulheres que enfrentam situações de violência no ambiente de trabalho ou têm experiências semelhantes nos locais em que deveriam se sentir respeitadas e seguras.

Nossa missão vai além de apenas oferecer um espaço virtual. Queremos ser uma voz ativa na luta contra o assédio, a discriminação e todas as formas de violência que tantas mulheres enfrentam diariamente. O Lia é um ponto de encontro para compartilhar experiências, denunciar abusos e encontrar apoio mútuo. Aqui, nós queremos ouvi-las, apoiá-las e ampliar suas vozes.

Para dar vida e personalidade à nossa plataforma, decidimos personificá-la através de um avatar. A Lia, com suas características próprias e sua força simbólica, não só será o rosto do nosso portal, mas também contribuirá futuramente como escritora de algumas matérias. Acreditamos que essa representação não apenas humaniza a causa, mas também fortalece e traz um diferencial em nossa conexão com o público.

À medida que o Lia cresce, esperamos que se torne mais um agente de mudança em um mundo onde a igualdade de gênero é um direito essencial que ainda corre em passos lentos.

Escrito por mulheres como apoio para a comunidade, nosso conteúdo deseja viabilizar a reflexão sobre as experiências vividas e reunir conhecimentos e sabedorias acumuladas ao longo de gerações por mulheres a partir de perspectivas plurais que promovam o fortalecimento mútuo entre todas nós. Vamos juntas?

Conheça o nosso #1 especial!

(Link)

Entre em contato: liaportal@gmail.com.

Segue o Lia no Instagram! (@liaportal)

¹⁹ Disponível em: <https://medium.com/@liaportal/o-que-%C3%A9-o-lia-477257056a26>

APÊNDICE B – MATÉRIA EXPLICATIVA SOBRE O ESPECIAL

Especial — Violências silenciosas do dia a dia: um olhar sobre as mulheres do Agreste de Pernambuco²⁰

O Lia Portal apresenta a reportagem especial "*Violências silenciosas do dia a dia: um olhar sobre as mulheres do Agreste de Pernambuco*", uma série de matérias que investiga as diversas facetas do assédio no ambiente de trabalho. Ao longo deste especial, composto por quatro matérias, você terá a oportunidade de refletir sobre os desafios e as experiências enfrentadas por mulheres que lidam (ou já precisaram lidar) com o assédio no seu cotidiano profissional.

Na primeira matéria da reportagem especial, além de apresentar um depoimento autobiográfico da jornalista (uma mulher branca, de 23 anos, cisgênera e de classe social nível D), aprofundamos nossa investigação com um mapeamento de dados sobre o tema.

Ao explorar as principais causas e consequências da violência enfrentada por mulheres em todo o país, buscamos não apenas lançar luz sobre suas experiências, mas também promover uma compreensão aprofundada do problema.

Na segunda matéria, demos início à série de perfis jornalísticos com a entrevista de Helena (nome fictício), uma mulher branca, de 25 anos, cisgênera, lésbica, de classe social nível D, profissional da comunicação com quase 5 anos de experiência. Seus relatos apontaram para os impactos do excesso de trabalho na área e as consequências na sua saúde física e mental.

Na terceira matéria, apresentamos a diarista Elisa (nome fictício), uma mulher parda, de 33 anos, cisgênera, heterossexual, de classe social nível D, cuja jornada profissional começou como auxiliar de sua mãe na adolescência. Ela compartilhou os desafios inerentes à sua profissão e a dificuldade de separação, por parte da gestão, entre o pessoal e profissional.

Finalmente, na quarta e última matéria da série, traçamos um paralelo entre duas profissões aparentemente distintas—receptionista e vendedora, de Isabel, uma mulher preta, de 57 anos, cisgênera, heterossexual, de classe social nível E e de Olga, uma mulher branca, de 49 anos, cisgênera, heterossexual, de classe social nível D. Exploramos não apenas suas diferenças e semelhanças, mas, também, a dinâmica da rivalidade feminina estrutural que

²⁰ Disponível em: <https://medium.com/@liaportal/especial-viol%C3%Aancias-silenciosas-do-dia-a-dia-um-olhar-sobre-as-mulheres-do-agreste-de-pernambuco-ed2e9e357bb4>

permeia seus ambientes de trabalho.

Todas as matérias possuem imagens belíssimas criadas por Stephanie Sá, do Borogodó CC, gráficos produzidos por Nicolý Grevetti e vídeos que auxiliarão no processo de compreensão sobre toda temática abordada em cada um dos perfis. Boa leitura!

Menu do #Especial:

- “Mentalmente e fisicamente, me sinto esgotada.” Quem são as vítimas do assédio nas empresas?
- Gestão em agências publicitárias impulsiona lucros e surtos
- Diaristas e domésticas: como o neoliberalismo afeta relações marcadas pela pessoalidade
- De mulher para mulher: a outra face da violência de gênero

APÊNDICE C – PRIMEIRA MATÉRIA DO ESPECIAL

“Mentalmente e fisicamente, me sinto esgotada.” Quem são as vítimas do assédio nas empresas? ²¹

Um estudo conduzido pelo Instituto Patrícia Galvão revelou que, aproximadamente, metade das mulheres enfrentam assédio moral e sexual nos locais de trabalho. Em 2023, foram registradas mais de 100 mil denúncias

7h — Despertava com excesso de preocupações, ansiedades e o coração acelerado pela falta de descanso na noite anterior.

8h — Meu telefone pessoal notificava os áudios e as mensagens da gestão a respeito das demandas exigidas pelos(as) clientes. Costumava brincar com as minhas colegas de ofício que o nosso café da manhã era à base de estresse solúvel e, como acompanhamento, os rastros das ofensas deixados no dia anterior.

8h30 — Apenas 30 minutos para o dia já parecer interminável e caótico.

9h — O estresse já era o suficiente para me fazer ter crises de ansiedade, por estar ali, dependente e imersa naquele emprego.

10h — Apenas duas horas para o fim do primeiro turno. Eu e minhas colegas de trabalho já tínhamos chorado no banheiro, saído para tomar um ar e/ou deixado escancarada toda a raiva nos grupos privados do WhatsApp. Costumávamos nos perguntar: “como ninguém vê o que está acontecendo? Será que estamos enlouquecendo?”, mesmo sabendo que sempre olharíamos umas para as outras e diríamos: “não, eu vi.”

12h — Intervalo. Enquanto todos saíam, ficávamos ali, lidando com as demandas intermináveis e com as broncas dos(as) clientes. Também parávamos para comer, andar um pouco e desabafar sobre os problemas da manhã.

²¹ Disponível em: <https://medium.com/@liaportal/mentalmente-e-fisicamente-me-sinto-esgotada-quem-s%C3%A3o-as-v%C3%ADtimas-do-ass%C3%A9dio-nas-empresas-7ebffc4be0a3>

14h — Apenas 4 horas para a finalização do turno, mas parecia apenas o início. Em meio ao furdução de demandas de última hora para serem entregues com excelência, ainda precisávamos lidar com reuniões extensas sem objetivo e longas gravações.

15h — Hora do café? “Para quem?”, nos perguntávamos. Em meio ao caos vespertino, a gestão ainda oferecia piadas preconceituosas para uma plateia formada por seis mulheres (que repudiavam contracenar com esse teatro).

16h — Pensávamos: “eles fizeram algo hoje?!” e tínhamos a resposta logo em seguida: não produziram durante o dia, e, agora, distribuíram mais tarefas com prazos curtos de entrega. Essa pressão fazia duvidarmos do nosso potencial. Achávamos que não éramos competentes o suficiente e/ou que não merecíamos algo melhor.

17h — Erros aparecem e mais um ato da peça é iniciado. Somos responsabilizadas, chamadas de substituíveis e os gestores solicitam que sejamos mais proativas.

17h30 — “Precisamos conversar”. “Você erra porque está frágil mentalmente”. “Nossos(as) clientes nos moldam”. “Você precisa passar por isso para ficar mais forte”. “Não há motivo para chorar”. “Na próxima chamada, você pode ser a próxima a ir embora”.

18h — O turno é encerrado e os gestores falam dos seus compromissos pessoais pós-expediente. E nós, ficamos ali, presas em nossa própria amargura porque sabíamos que ainda teríamos mais algumas horas extras neste lugar.

(...)

Cerca de 12 horas depois, voltaria a acordar cheia de preocupações, ansiedades e o coração acelerado pela falta de descanso na noite anterior.

//Relato baseado nas experiências da autora.

O cenário descrito acima é apenas um recorte da realidade de muitas mulheres que são vítimas do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Seja por lideranças femininas e/ou

masculinas, até 2023 foram mais de 8.458 denúncias no país, segundo os dados divulgados esse ano pelo Ministério do Trabalho. Sobrecargas, horários estendidos, comunicação que não comunica — questões mais presentes no cotidiano de trabalhadoras ao redor do país. Uma única explicação: o assédio é, sim, uma questão de gênero.

De acordo com a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral produzida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), o assédio moral é caracterizado por toda e qualquer violência (palavras, comportamentos, gestos, atos, de uma forma geral) com objetivo de expor e/ou de constranger a vítima a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho. Além disso, desde 2021, é considerado crime, com reclusão de seis meses e multa (Lei 14.188/21).

As denúncias por outro tipo de assédio — o sexual — dobraram em 2023: são mais de 851 relatos contabilizados até julho. Além disso, o assédio sexual é considerado crime há mais de 20 anos no Brasil e, só em 2023, tivemos o decreto da lei aprovado para casos de violências desse teor no país.

Em 2021, o Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IRPC) esteve em 24 empresas brasileiras e 41% dos entrevistados(as) mencionam passar por situações de assédio no ambiente de trabalho. No mesmo ano, o TST comprovou que as mulheres são as principais vítimas da violência nas empresas, após uma pesquisa lançada para mais de 50 mil pessoas de diversas profissões e localidades no país.

Durante a pandemia, houve um aumento de 187% nas denúncias. Atualmente, são mais de 100 mil casos registrados no Ministério do Trabalho. Em relação à raça, segundo o Instituto Patrícia Galvão, 55,7% são mulheres brancas e 53,5% são mulheres pardas e negras (autodeclarações).

O dado acima é referente às pessoas mais afetadas. Lembrando que, muitas vezes, essas denúncias não chegam até o Ministério, logo não são oficializadas institucionalmente, pelo medo das vítimas perderem os seus postos de trabalho.

Nem sempre essas violências ocorrem de maneira vertical entre pessoas de gêneros opostos. Podem ocorrer entre pessoas do mesmo grau de hierarquia e de gênero. Para ser mais didática, trouxe alguns exemplos aplicáveis a situações do dia a dia: elas podem estar no acúmulo ou atribuição de funções, desrespeito, cobranças, insultos, interrupções, supervisão excessivo, falas ofensivas, horas extras contínuas e falta de reconhecimento salarial.

A entrevistada Helena (nome fictício), de 25 anos, mulher branca, cisgênera, lésbica, de classe social nível D e profissional da comunicação há quase 5 anos, revela que

desempenha mais de três funções e recebe pelo valor de uma. “Me sinto sobrecarregada, mas continuo nesse emprego porque realmente preciso da grana e tenho medo de ir para uma outra agência em que eu precise fazer o mesmo. Além disso, preciso ser boa em todas as áreas e não sou bem remunerada”, disse.

Se você já se questionou dos seus sentimentos com receio de estar “exagerando” ou “sensível demais”, é hora de se atentar a esse dado: 73,25% das mulheres já vivenciaram situações semelhantes. Para dar nome aos bois: *gaslighting*, que significa ‘distorcer’ em tradução livre ou controle coercitivo. É um tipo de violência psicológica sutil, no qual o abusador distorce a realidade e faz com que a vítima duvide de si mesma.

E é, sem sombra de dúvidas, a consequência do dismantelamento de uma estrutura capitalista neoliberal, patriarcal e machista. Por que capitalista neoliberal? Porque desde a entrada do neoliberalismo no Brasil na década de 90, nós, mulheres, tivemos (como ainda temos), os nossos direitos negociados e violados em seus diversos níveis, a exemplo do barateamento da mão de obra até o excesso de horas trabalhadas.

E por que machista e patriarcal? Porque em sociedades capitalistas a dominação do homem sobre a mulher sempre esteve explícita, seja na ocupação em cargos de liderança, no controle das finanças, na participação ativa da esfera pública, nos salários mais altos, como porta-vozes de assuntos importantes e por aí vai.

Além disso, vale frisar que se você, que está lendo esse texto, é mulher, a depender do seu contexto, cor, raça, etnia e sexualidade, a forma como são sentidas e vivenciadas essas violências, é totalmente desigual. É o caso da entrevistada Isabel, de 57 anos, uma mulher preta, cisgênera, heterossexual, de classe social nível E, atuante como recepcionista há mais de 8 anos, que já foi alvo de algumas colegas e pensou em desistir da profissão devido às represálias de outras funcionárias sobre o seu trabalho.

“Através dos olhares e das conversas paralelas entre minhas colegas, parecia que eu não merecia estar ali por não ter tido experiência na área. Pensei em desistir diversas vezes porque me sentia incapaz. Eu tinha vindo de uma cozinha, não tinha conhecimento sobre nada. Mas sabia que Deus me daria forças para aprender algo novo e resistir àquele lugar. Estou nele até hoje”, disse.

Vinculada –

Silenciamento do assédio nas empresas

Quais são os impasses e progressos institucionais para nós, mulheres?

Paulo Freire, em seu livro “Pedagogia do Oprimido”, já nos sinalizaria uma estrutura intrínseca nas relações de poder entre empregador e empregado: a cultura do silêncio. Para o autor, em razão do sistema em que estamos inseridos, a opressão é uma consequência das elites dominantes e, por isso, estaríamos sujeitos(as) a nascer e a viver silenciados(as).

Segundo a pesquisa realizada pelo Think Eva, apenas 8% das vítimas denunciaram o agressor por medo de perder os seus postos de trabalho e mais da metade contou apenas para pessoas muito próximas. Além disso, 60% das vítimas possuem uma descrença das políticas e 78% diz que o que as impede de realizar a denúncia é a cultura da impunidade.

Quantas de nós já nos privamos de falar abertamente sobre essas questões em nossos locais de trabalho por que sentimos medo de perder os nossos empregos ou de passarmos por situações ainda piores? Quantas de nós já não sofremos pela culpa de acharmos que levamos para o pessoal algo que deveríamos relativizar por que o agressor sairá impune?

Em Brasília, a discussão tem ganhado peso após a aprovação do projeto de lei pelo atual presidente, Luiz Inácio Lula da Silva, que determina a igualdade salarial entre homens e mulheres e assegura o combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Outras implementações institucionais têm ganhado espaço na Justiça como a sanção da lei que institui a aplicação de programas de combate do assédio sexual em empresas e uma outra que destina multa de R\$20 mil além de demissão por justa causa para agressores(as).

Leia mais:

- [Gestão em agências publicitárias impulsiona lucros e surtos](#)
- [Diaristas e domésticas: como o neoliberalismo afeta relações marcadas pela pessoalidade](#)
- [De mulher para mulher: a outra face da violência de gênero](#)

APÊNDICE D – SEGUNDA MATÉRIA DO ESPECIAL

Gestão em agências publicitárias impulsiona lucros e surtos²²

Até 2022, o setor que cresceu 7,7% e movimentou R\$21,2 milhões no Brasil, é cenário de gestões que desestabilizam e desumanizam funcionários(as) através de ofensas e explorações trabalhistas

No Agreste de Pernambuco, os excessos de trabalho fazem parte do cenário de muitas agências publicitárias. Outras mulheres, profissionais da comunicação, coordenadoras, redatoras e social media, foram ouvidas para a execução desta reportagem e relataram vivenciar e/ou ter passado por uma ou duas situações de assédio moral no seu local de trabalho. Além disso, também contribuí com minhas próprias experiências na área.

Os depoimentos variam entre executar demandas rapidamente e/ou de atribuições que vão sendo colocadas ao longo do dia com a etiqueta de “urgentes”, quando não precisam desempenhar a função de aparar emocionalmente os conflitos gerados pelos(as) clientes.

Helena, mulher branca, de 25 anos, cisgênera, lésbica, de classe social nível D, se formou em Publicidade em uma universidade privada em Caruaru há quase cinco anos, e, desde que atua na área, sente que o mercado publicitário não tem o mesmo encanto das campanhas vistas em televisões e nas redes sociais. Tal glamour e magia, representadas em filmes e séries com equipes engajadas em prol de um objetivo único de sucesso, mascaram a realidade dos diversos desafios que inúmeros jovens e adultos enfrentam no dia a dia.

O Brasil é o país líder com mais quadros ansiosos no mundo. Estima-se que três a cada dez brasileiros(as) entre 16 a 34 anos têm problemas com ansiedade, dificuldades para dormir, se alimentar ou pouco prazer em fazer atividades cotidianas. Ao total, são mais 18,6 milhões de pessoas diagnosticadas com ansiedade e/ou depressão, sendo 9,3% diagnosticadas com ansiedade patológica (condição em que os níveis de ansiedade são persistentes e prejudiciais ao bem-estar diário), em especial, jovens e mulheres que são os mais afetados(as), segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS).

É neste cenário adoecido que a medicação tem funcionado como uma espécie de refúgio prático para as crises de ansiedade de muitos profissionais que utilizam de um esforço

²² Disponível em: <https://medium.com/@liaportal/gest%C3%A3o-em-ag%C3%A2ncias-publicit%C3%A1rias-impulsiona-lucros-e-surtos-6ef692e5908d>

mental diário em trabalhos com criatividade na área de inovação. Helena tomou algumas doses de *sertralina* para ficar mais tranquila no primeiro mês do seu novo trabalho.

Precisava ser proativa, impecável nos detalhes, dinâmica, com espírito de liderança, senso crítico a cada campanha diária executada e desempenhar a função de social media, redatora e atendimento. Além de precisar conter sua indignação, ainda que o cliente a desrespeitasse.

Mesmo diante desse contexto, a excelência tornou-se sua âncora, pois “se eu não me adaptasse, não teria dinheiro para quitar minhas dívidas”, disse. O medo da demissão atormenta milhões de pessoas como Helena. Segundo o site de rastreamento Layoffs.fyi, na área de tecnologia, mais de 206 mil funcionários foram demitidos no início de 2023 no Brasil.

A profissional reclama do mal-estar após o expediente, quando sente enjoos, dores de cabeça, espasmos nos olhos, coração acelerado, náuseas e enxaqueca. Essa é a segunda vez que passa por um emprego semelhante. A primeira agravou sua depressão e suas crises mentais. No último dia do seu emprego anterior, lembra de ter sido chamada de egoísta e frágil por “não aguentar” a pressão. Desde então, a caixa de ibuprofeno (de 600mg) e dipirona (de 500mg), escondidas nas gavetas da mesa do seu escritório, têm sido suas principais aliadas.

A realidade da convidada também é a dor de muitos(as) brasileiros(as) que atualmente estão empregados, mas infelizes com as suas escolhas. Dentre os motivos estão a falta de motivação (72%) e aumento do estresse (87%), segundo a instituição de pesquisas Gallup, realizada em setembro de 2023.

Assim como no dado descrito acima, a publicitária nos conta sobre o seu desejo de migrar de profissão, que, apesar do seu amor e admiração pelo papel, acredita que não passará muitos anos na área. “O salário não paga os danos mentais que esse trabalho me causou e ainda me causa. Não sou mais a mesma de um ano atrás, só tenho vontade de dormir”, disse.

Fruto de um sistema neoliberal impulsionado no Brasil desde a década de 1990, a exaustão provocada pelo excesso de trabalho ficou ainda mais evidente após o decreto da Lei 13.467, em 2017, que trouxe a Reforma Trabalhista no país. Até hoje, colhemos as consequências de um sistema que preza pela alta informalidade das contratações, flexibilização dos horários, terceirização em massa, redução dos direitos trabalhistas, além das sobrecargas de funções.

Esse fantasma atormenta toda uma geração de jovens e adultos que se vêm desgastados fisicamente e emocionalmente no dia a dia. A síndrome de burnout ou síndrome do esgotamento profissional é um dos males atualmente mais recorrentes. Trata-se de uma

doença ocupacional, reconhecida pela OMS, provocada por trabalhos em excesso que podem levá-lo a quadros depressivos, ansiosos e problemas físicos, como gastrite. Já são mais de 30% de pessoas afetadas pela síndrome no país, de acordo com a International Stress Management Association (ISMA), fora os casos não diagnosticados e/ou omitidos pelas vítimas.

Helena foi diagnosticada com a doença. Quando recebeu o laudo médico, sua psicóloga solicitou um afastamento temporário, mas já havia decidido sair da empresa. Ainda assim, levou suas queixas para o Recursos Humanos, que a ouviu, mas a falta de garantia de melhorias só reforçou o seu desejo por mudança de ares.

Para ela, tal repetição acarretou em insônia. “Não consigo dormir, deito e acordo pensando nos clientes. Já cheguei a ter pesadelos com meu chefe me cobrando ou falando que os prazos estavam chegando ao fim.” Isso quando não se vê atormentada pelas crises de pânico, em seus tempos livres, só por pensar no dia seguinte.

Todos os episódios retratados acima são resultados do assédio moral que atravessa trabalhadores(as) de diversos cargos. Tais violências não só ocorrem através de figuras de gerência, mas, também, entre pessoas de uma mesma hierarquia, que se sentem desvalorizadas pelas suas expertises através de discursos baseados em achismos.

Helena já foi vítima de alguns episódios. Enquanto solicitava as correções exigidas pelos clientes e alertava sobre as demandas atrasadas, um colega de trabalho pediu que as resolvesse em silêncio. Como vimos anteriormente, esse poder estabelecido de um lado sobre o outro a partir da coerção verbalizada é apenas uma das facetas do assédio moral.

Até 2023, eram quase 10 mil denúncias por esse tipo de assédio no país. Alvo de conversas paralelas, também foi ignorada, interrompida ou não levada a sério enquanto solicitava demandas para os seus outros quatro colegas homens que passavam, boa parte do dia, assistindo vídeos no YouTube.

Já em 2021, 40% das mulheres contam ter ouvido gritos no trabalho, enquanto 13% de homens dizem ter passado por situações semelhantes (Instituto Patrícia Galvão). Helena soube que essas atitudes eram violência quando uma amiga lhe falou sobre o assunto. Foi a primeira vez que ouviu esse nome: “assédio moral”. Achava que por ser rotineiro, não seria considerado uma violência dessa ordem.

Seu desejo de migrar de área é uma vontade pulsante no seu coração, diz que é um senso comum entre elas e as amigas profissionais da área. “Da mais velha à mais nova, todo mundo reclama de ter passado por uma situação parecida. É triste e doloroso, não tenho esperança que, aqui, na cidade, as coisas sejam diferentes.”

Atualmente, observa-se dois movimentos que representam uma resposta à frenesi dos ambientes de trabalho com níveis de estresse elevados. Conforme relatado pela Revista TPM, surgiram durante a pandemia da covid-19 o "quiet ambition" (ambição silenciosa) e o "quiet quitting" (desistência silenciosa), refletindo a busca de muitas pessoas por espaços profissionais que priorizem o bem-estar mental.

Esse fenômeno é especialmente destacado entre os jovens da geração Z (nascidos entre 1990 e 2010), que optam por ambientes nos quais não precisam sacrificar sua saúde emocional. No Brasil, essa tendência é evidenciada pelo fato de que 56% dos jovens buscam mais qualidade de vida do que salários elevados.

Luz no fim do túnel

Até o presente momento, não existe um crime específico de assédio moral, mas a vítima pode denunciar a empresa e/ou dependendo da situação, classificar o ato como injúria, constrangimento ilegal ou ameaça. Tal conduta pode resultar na pena de três meses a um ano de prisão do assediador, podendo ser exonerado, demitido ou transferido para outro setor da empresa. Além de gerar para a associação, indenização por danos morais, materiais e multas administrativas.

Alguns estados vêm criando medidas municipais mais rigorosas de combate, prevenção e acolhimento para mulheres vítimas da violência no mercado de trabalho. Como é o caso da criação do programa “Novos Rumos”, gerenciado pela Comissão Defesa da Mulher da Câmara dos Vereadores no Rio de Janeiro. A lei 14.612 que configura o assédio moral como crime e prevê dois anos de detenção, mais uma multa de até 20 mil reais para empresas que cometem tal negligência.

Algumas cidades como o Distrito Federal têm criado medidas de proteção às vítimas. A campanha “Chega de assédio!”, por exemplo, prevê o combate da violência entre funcionários nos espaços de trabalho. Na esfera digital, organizações como a Think Olga já vêm realizando projetos voltados ao combate ao assédio vivenciado por mulheres. É o caso do programa “Chega de fii fii”, iniciado em 2013, como uma estratégia de conscientização sobre o tema no Brasil.

Apesar dos poucos avanços dados em prol da causa, dialogar, procurar ajuda e trocar experiências é uma forma de lidar com a situação no dia a dia. Denuncie através do Ministério Público, no sindicato dos trabalhadores da sua região e/ou preste um boletim de ocorrência na

delegacia do trabalho mais próxima. Sua sanidade é importante e os seus direitos devem ser preservados.

Leia mais:

- Diaristas e domésticas: como o neoliberalismo afeta relações marcadas pela pessoalidade
- De mulher para mulher: a outra face da violência de gênero

APÊNDICE E – TERCEIRA MATÉRIA DO ESPECIAL

Diaristas e domésticas: como o neoliberalismo afeta relações marcadas pela personalidade²³

Informalidade contratual, valores abaixo da média e assédios são reflexos de uma estrutura que atinge 92,7% das mulheres negras atuantes em serviços domésticos, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Quando o seu trabalho é realizado em uma atmosfera familiar, como discernir o profissional do pessoal? De dia, operadora de telemarketing. À tarde, diarista. Mãe solo de um único filho. Elisa, mulher parda, de 33 anos, cisgênera, heterossexual, de classe social nível D, conheceu a palavra “trabalho” na adolescência, quando precisou ajudar nas despesas de casa. Começou como auxiliar de outra empregada doméstica: sabia como executar o trabalho graças aos saberes repassados pela sua avó, que também trabalhou na mesma função.

Para Elisa, ser diarista surgiu como um freela para complementar a renda, já que o que recebe como operadora de telemarketing não paga suas contas. Sua rotina vai até aos sábados como operadora (das 7h às 13h15) e até aos domingos (das 14h às 18h), como diarista. Ambos os empregos são presenciais, logo, descansar torna-se um desafio. No call center, há uma pausa de 10 minutos durante a manhã e mais de 20 minutos no almoço. Já como diarista, os horários dependem do cliente.

Mas como desempenhar duas funções que demandam tanto de si? Elisa é parte de um recorte social e cultural de mulheres e mães soltas que precisa recorrer a uma jornada dupla de trabalho para sobreviver ao sistema capitalista-neoliberal em que estamos inseridos(as), onde todas as garantias são negociadas. No Brasil, essa estatística corresponde a 55% das mulheres solteiras, viúvas ou divorciadas, segundo o levantamento de dados do Datafolha.

Atualmente, o número é de 4,3 milhões de diaristas sem carteira assinada no Brasil e, em dez anos da regulamentação da profissão no país, o número de empregadas domésticas diminuiu, enquanto o de diaristas aumentou (três em cada quatro profissionais), como aponta o IBGE. Tal reação se deu pela crise econômica consequente da pandemia e pelo

²³ Disponível em: <https://medium.com/@liaportal/diaristas-e-dom%C3%A9sticas-como-o-neoliberalismo-afeta-rela%C3%A7%C3%B5es-marcadas-pela-pessoalidade-d2cffe16cd83>

posicionamento das famílias diante dos acordos contratuais e da irregularidade no valor dos pagamentos.

De acordo com a Oxfam, ONG atuante em mais de 90 países, se as rendas das empregadas domésticas não registradas fossem somatizadas, ao total, teríamos algo em torno de US\$10,8 trilhões de dólares produzidos e injetados na economia anualmente.

Isso significa que enquanto uma empregada doméstica com carteira assinada tem acesso aos direitos por lei (férias, seguro desemprego, FGTS), a diarista, pela ausência de formalidade na contratação, está isenta de qualquer tipo de benefício.

Até 2022, o salário de uma empregada doméstica registrada correspondia a uma média de R\$1.480 enquanto àquelas sem carteira assinada, R\$1.052. Já para as diaristas, o preço continua abaixo das expectativas, alcançando uma média em torno de R\$907,00. Logo, concluímos que ficou mais rentável para a classe média brasileira ao passar dos anos.

Outro fator interessante é a proximidade relatada por Elisa com as famílias para as quais trabalha. Ao passo que a faz se sentir parte integrante de cada uma delas, também delimitam o seu lugar social, seja através das suas vestimentas e/ou até mesmo das suas unhas.

“Se você vai mais arrumada, é demitida. Uma pessoa já me parou no elevador pra dizer que uma diarista com unha de gel não poderia fazer faxina na casa dela. (...) Com as mulheres da casa, me sinto uma amiga nos bons momentos. Mas, nos momentos de estresse, descontam na mesma intensidade do elogio”, conta.

Conforme apontam os dados disponibilizados pelo IBGE, atualmente 92,7% das mulheres são negras, principalmente nas áreas da saúde, comércio e serviços sociais e domésticos. O código moral entre domésticas e patrões têm raízes escravocratas persistentes. Os patrões oferecem alimentação e proteção em troca de obediência e fidelidade das empregadas. Essa dinâmica reflete o medo histórico de violência, perseguição e exploração, além do receio contemporâneo de demissão e perda de credibilidade.

Para ilustrar essas tensões, podemos analisar o filme "Que Horas Ela Volta?" (2015), dirigido por Anna Muylaert. O filme retrata a história de uma empregada doméstica (interpretada por Regina Casé) que é tratada de maneira desigual pela família para a qual trabalha, embora seja considerada parte dela. Uma cena marcante ilustra essa dinâmica quando a empregada precisa levar seu filho pequeno para o local de trabalho. Apesar de ser tratado com igualdade pela família, ele não é autorizado a brincar com os brinquedos das crianças da casa.

A posição hierárquica entre ambos e a condição financeira são fatores determinantes e, muitas vezes, motivos de chantagem e/ou abuso de poder. Para a entrevistada, tal posicionamento dá vazão para outros assédios naturalizados pelas famílias. Um desses acontecimentos se deu quando o seu contratante disse que precisaria conversar com ela sobre outros assuntos que não diziam respeito à faxina.

Quantos casos já não vimos de pessoas que são mantidas em cárcere privado em condições análogas à escravidão? Em 2021, foram resgatadas 1.903 vítimas em situações degradantes e trabalhos forçados. Maior número após 2020, com 2.808 ocorrências.

Segurança à vítima

Há regulamentações que asseguram os direitos das domésticas no Brasil. A chegada da PEC das domésticas em 2013 foi responsável por assegurar direitos como salário-maternidade, auxílio doença, acidente de trabalho, horas extras, pensão por morte e aposentadoria por invalidez, idade e tempo de contribuição, além de estabelecer a carga horária de 8 horas por dia e 44 horas semanais.

Além disso, as violências domésticas cometidas em ambientes de trabalho podem ser denunciadas por intermédio da Lei Maria da Penha. A lei complementar de nº 150/2015 define que a doméstica que enfrentar um episódio de violência pode solicitar a rescisão do seu contrato com direito à indenização. Porém, a Constituição não prevê em nenhum dos casos o asseguramento das medidas de proteção para empregadas informais e/ou diaristas, o que reafirma os percalços e as fragilidades do sistema para a categoria.

Leia mais:

- De mulher para mulher: a outra face da violência de gênero

APÊNDICE F – QUARTA MATÉRIA DO ESPECIAL

De mulher para mulher: a outra face da violência de gênero²⁴

Isabel e Olga já foram alvos da rivalidade feminina no ambiente de trabalho e fazem parte da estática de mulheres que enfrentam desafios em suas carreiras

“Me sentia ofendida por outras mulheres”, disse Isabel, mulher preta, de 57 anos, cisgênera, heterossexual, de classe social nível E, recepcionista de uma unidade de saúde há oito anos. Desde que entrou na área, vivenciou episódios de assédio por outras colegas de trabalho. Já Olga, uma mulher branca, de 49 anos, cisgênera, heterossexual, de classe social nível D e vendedora há 23 anos em uma única loja de calçados, afirma o mesmo e acrescenta: “trabalhar com homens não é difícil, já com mulheres...”. Dito isso, como lidar com uma estrutura machista que entrelaça nossos comportamentos e fomenta a rivalidade feminina entre nós?

Segundo uma pesquisa realizada em 80 países, com homens e mulheres pelo Programa das Nações Unidas para Desenvolvimento (PNUD), 90% da população mundial declara ter algum tipo de preconceito contra as mulheres. Os principais indicadores são referentes à integridade física, educação, política e economia. No cenário brasileiro, o dado corresponde a 84,5% das pessoas com preconceitos com relação ao gênero.

Baseado nisso, observamos que os depoimentos das entrevistadas correspondem à porcentagem citada acima: ambas são funcionárias e vítimas do assédio moral executado por mulheres para com outras mulheres.

Para Isabel, a Unidade Básica de Saúde (UBS) em que trabalha é dirigida por uma boa líder. “Em todo esse tempo que estou aqui, nunca tive problemas com a gestão, ela sempre me auxiliou no que fosse necessário. O problema eram as mulheres que estavam aqui antes de mim.” Nas matérias anteriores, nós mostramos como colegas de ofício homens podem ser misóginos (ódio, desprezo ou preconceito contra às mulheres e meninas), mas por que estamos mais suscetíveis a esse discurso?

Tornar-se mulher em uma sociedade com raízes preconceituosas perpassa estruturas de manutenção do poder como o machismo. Alguns episódios na história comprovam essa

²⁴ Disponível em: <https://medium.com/@liaportal/de-mulher-para-mulher-a-outra-face-da-viol%C3%Aancia-de-g%C3%AAnero-74c553ec37f0>

dominação do masculino sobre o feminino: a caça às bruxas no Brasil, o casamento e a maternidade como meios de privação da liberdade feminina, além da falta de valorização, inclusão e reconhecimento salarial nas artes, cultura, economia e na vida política.

Dessa forma, estar em conjunto com outras ou questionar o seu papel social implicava em uma ameaça aos ‘bons costumes’. Não por acaso, o fantasma da rivalidade feminina acompanha gerações há décadas e pode ser vista como uma das maiores heranças deixadas pela estrutura patriarcal para as mulheres. Como narra Olga que, em todo o seu tempo de jornada profissional, sente que as mulheres “torcem menos pelo seu sucesso que os homens”.

A exemplo disso, a pesquisadora Nicolý Grevetti analisa como o sistema beneficia os homens em prol de outros e como a mulher é colocada como protagonista apenas em situações de desvalorização (seja através da desigualdade salarial entre homens e mulheres, seja em razão do barateamento da mão de obra e/ou da falta de sindicalização).

Por isso, precisamos falar sobre uma pauta cara às mulheres: a igualdade de gênero, que, apesar de antiga, segue em passos lentos. Somente em 2023, tivemos alguns avanços no Congresso. Entre eles, o sancionamento da lei de igualdade salarial entre os gêneros e a inclusão do assédio moral, sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no estatuto da advocacia.

Logo, numa sociedade em que o gênero masculino é privilegiado e o feminino dispensável, a relação entre mulheres torna-se fragilizada. Para 46% das pessoas entrevistadas pelo laboratório de pesquisas Pew Research Center, os homens têm uma vida mais fácil que as mulheres, visto que possuem a chance de ter cargos de liderança e salários mais altos.

No caso das mulheres pretas, os índices são agravantes: elas recebem 46,3% a menos que os homens brancos e sofrem mais para entrar no mercado de trabalho em razão da falta de recursos e oportunidades. Além disso, devido ao racismo estrutural entranhado na cultura brasileira, são comumente associadas a profissões de serviço. De acordo com a coleta de dados realizada pelo IBGE em 2022, a presença de profissionais pretas é predominante na área de saúde, serviço social e doméstico.

Para as pesquisadoras Souza e Becker, fomos ensinadas a competir entre nós mesmas pela ausência de oportunidades de lugar social e no mercado de trabalho. Uma das maiores retratações do fator descrito acima encontra-se no sucesso de bilheteria *O Diabo veste Prada*, que além de nos apresentar a cultura de exploração provocada pelo capitalismo, incita a necessidade das funcionárias em se sobressair diariamente.

A título de curiosidade, além das entrevistadas, quantas de nós já não foram injustiçadas ou faltadas com respeito por outras profissionais? Os casos variam entre abusos

de poder, constrangimentos, alvo de conversas e falta de reconhecimento. “Essas fofocas quase me fizeram desistir da profissão. Me sentia incapaz”, disse Isabel.

A recepcionista conta que, quando entrou na unidade, as colegas se negavam a ajudá-la. Assim como no relato acima, a partir do levantamento de dados do Instituto Patrícia Galvão, encontramos outras violências cometidas em ambientes profissionais, onde as mulheres são as principais vítimas. Elencamos algumas das mais recorrentes: opiniões não levadas a sério (37%); humilhadas na frente de outros colegas (33%); ouviram gritos ou xingamentos (40%); ameaçadas verbalmente (23%); discriminadas pela sua cor (11%) e vítimas de assédio sexual (12%).

Segundo um dos estudos do Instituto Onepoll, homens fofocam tanto quanto as mulheres. Mas por que há uma normalização da rivalidade feminina? Além de estarmos inseridas em um contexto machista, essa inclinação se dá, em especial, ao que aprendemos culturalmente. Seja através de ditados populares como “quando se fala com homem se olha nos olhos, com a mulher se olha na boca” e/ou de sucessos audiovisuais que acompanham gerações como *Branca de Neve*, *Kill Bill*, *Meninas Malvadas*, *Pretty Little Liars* e *Gossip Girl*.

A população brasileira é formada majoritariamente por mulheres e, embora correspondamos a 51,5% do Censo demográfico de 2022, nossa participação no mercado de trabalho ainda é 20% inferior à dos homens. Por isso, se vê a necessidade de discutirmos pautas no âmbito legislativo, judiciário e executivo, além de torná-la amplamente conhecida a partir da comunicação. Essas medidas não só asseguram os direitos femininos, como também, promovem a equidade entre os gêneros no mercado profissional.

Replicar os ensinamentos aprendidos com a família, filmes, séries novelas, músicas e com a cultura, de um modo geral, é inerente ao gênero. Problemas com colegas de ofício irão acontecer, é inevitável. Mas entender qual é a gênese dos argumentos que acusam a mulher como vilã, é de suma importância para não cairmos nas ciladas do sistema, reproduzirmos os mesmos discursos e ficarmos umas contras as outras.

Leia mais >

- [O que é o Lia Portal?](#)
- [Especial — Violências silenciosas do dia a dia: um olhar sobre as mulheres do Agreste de Pernambuco](#)

- “Mentalmente e fisicamente, me sinto esgotada.” Quem são as vítimas do assédio nas empresas?

SARAH COUTINHO SILVA

**O ASSÉDIO NA PERSPECTIVA DO GÊNERO FEMININO EM PROFISSÕES DO
AGRESTE: CONSTRUINDO O LIA PORTAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Comunicação Social do Campus Acadêmico do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, na modalidade de relatório científico, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Comunicação Social.

Aprovada em: xx/xx/2024

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr^a. Fabiana Moraes da Silva
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dr^a. Sheila Borges de Oliveira
Universidade Federal de Pernambuco

Joalline Carla Alves do Nascimento
(avaliadora externa)