

**Universidade Federal do Rio de Janeiro  
Centro de Ciências da Saúde  
Instituto de Nutrição Josué de Castro  
Curso de Bacharelado em Gastronomia**

Luisa Aguiar Alves

**Irritada e incapaz: Uma análise de relatos de assédio moral com mulheres na cozinha  
profissional**

Rio de Janeiro  
2020

Luisa Aguiar Alves

**Irritada e incapaz: Uma análise de relatos de assédio moral com mulheres na cozinha profissional**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Nutrição Josué de Castro da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de bacharela em Gastronomia.

Orientadora: Prof. Ms. Daniela Minuzzo

Rio de Janeiro  
2020

### CIP - Catalogação na Publicação

AA474i Aguiar Alves, Luisa  
Irritada e incapaz: Uma análise de relatos de  
assédio moral com mulheres na cozinha profissional  
/ Luisa Aguiar Alves. -- Rio de Janeiro, 2020.  
41 f.

Orientadora: Daniela Minuzzo.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto  
de Nutrição Josué de Castro, Bacharel em  
Gastronomia, 2020.

1. Assédio moral. 2. Gastronomia. 3. Feminismo.  
4. Cozinha profissional. 5. Desigualdade. I.  
Minuzzo, Daniela, orient. II. Título.

## **Agradecimentos**

Acho que a melhor forma de começar os agradecimentos é dedicando a primeira linha aos homens e mulheres que aceitaram fazer parte dessa pesquisa. Muito obrigada a todos que aceitaram compartilhar um pouco de suas dores e histórias comigo. Sem vocês, esse trabalho literalmente não seria o que é hoje. A segunda pessoa tão importante como foi minha querida orientadora Daniela Minuzzo. Com toda paciência do mundo para me explicar como construir um trabalho acadêmico e para corrigir as frases desgovernadas que saíam da minha cabeça para o papel. Esse trabalho demorou bem mais do que esperávamos e eu sempre vou achar que podia ter dado mais de mim para ele, mesmo com todas os altos e baixos que esse ano de 2020 me trouxe.

Com essa, não posso deixar de agradecer a todos aqueles que me ajudaram a me manter sã e firme até hoje:

Meus pais, Ana Luisa de Sousa Aguiar e Marcio Alves. Se não fosse por vocês eu não teria me tornado essa mulher confiante, forte e justa que sou hoje.

Meu maior fã e amor da minha vida, Nathan Martins Cunha, que acredita mais em mim do que eu mesma. Desculpa por todas as vezes que eu gritei à toa com você por causa de coisas bobas enquanto escrevia meu TCC.

Minha irmã de outra mãe, Dandara Sache, que é a primeira pessoa a ler esse agradecimento porque concordou em corrigir meu trabalho três dias antes do prazo final.

Todos os meus professores, desde o prézinho e os que ainda estão por vir. Inclusive pelas queridíssimas Verônica Mattoso e Camila Coura, que aceitaram participar da banca de correção desse trabalho.

Meus amigos. Todos eles, sem exceção (para não esquecer de novo do Serpa). Cada um de vocês teve um papel diferente, mas extremamente importante, na minha vida e na construção da pessoa que estou me tornando todos os dias. Ainda mais minha querida amiga Camila, que me citou nos agradecimentos do TCC dela e cá estou eu para retribuir.

*“Nós só percebemos a importância de nossa voz quando somos silenciados.” - Malala Yousafzai*

ALVES, Luisa Aguiar. (“Irritada e Incapaz: Uma análise de relatos de assédio moral com mulheres na cozinha profissional.”) 2020. 41p. TCC (Graduação) - Curso de Gastronomia, Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

### **Resumo**

A cozinha profissional é um ambiente militarizado, historicamente composto por homens e preconceitos de gênero. Ao longo dos anos, o mundo corporativo desenvolveu estudos e técnicas sobre como tornar o trabalho mais rentável e entendeu-se o assédio moral como uma enfermidade na cadeia produtiva. Enquanto isso, ambientes mais tradicionais, como a cozinha profissional, preservam discursos e atitudes que não cabem mais no mundo e nas empresas modernas. Este estudo teve o objetivo de compreender os conceitos de assédio moral e preconceito de gênero, além de dialogar sua relação dentro do ambiente da cozinha profissional. Foi construído um questionário, parcialmente aberto, com dezoito perguntas, para coletar dados, em um período de três meses, de pessoas que trabalham ou trabalharam em cozinhas profissionais sobre a ciência desses atos. O questionário ficou aberto em uma plataforma digital, foi compartilhado em diversas redes sociais, da autora e da orientadora, e teve um alcance total de trinta respondentes. Dentre os resultados, pode-se perceber que o questionário não teve muita adesão fora do estado do Rio de Janeiro, mas teve grande repercussão entre mulheres cis de 20 a 25 anos. Entre o grupo de estudo, grande parte acredita já ter sofrido assédio moral e realmente se enquadra nos quesitos. Além disso, compreende-se que quando as respondentes eram abordadas por seus superiores, as agressões eram mais discretas do que quando vinham de colegas de trabalho. Quando foi solicitado que compartilhassem suas histórias, as repostas sugeriam tanto assédio moral quanto sexual. Este foi um estudo preliminar que pode servir de partida para diversas pesquisas, principalmente no âmbito das cozinhas profissionais.

**Palavras-chave:** assédio moral; cozinheiras; cozinha profissional; desigualdade; feminismo

ALVES, Luisa Aguiar. ("Angry and Unable: An analyze of haressment descriptions with women in professional kitchens.") 2020. 41p. TCC (Graduação) - Curso de Gastronomia, Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

### **Abstract**

The professional kitchen is a militarized environment, historically composed by men and gender prejudice. Over the years, the corporate world developed studies and techniques to make work more profitable, and it is understood that harassment is an illness on the productive chain. The goal of this research was to understand the meaning of harassment and gender prejudice, and how they relate in professional kitchens. A partially open questionnaire was built, with eighteen questions, to collect data about people who work, or have worked, in professional kitchens, and their knowledge about this issue. The questionnaire was launched in a digital platform, to be shared in the autor's and orientator's social medias, and it received a total of thirty responses. Amongst the results, it was possible to notice that the questionnaire did not have much engagement outside the state of Rio de Janeiro, but it showed great repercussion among cis women between the ages of 20 and 25 years old. Most of the people in the group studied believe they have been morally harassed, and their situations fit the criteria that qualifies an act as such. Besides, it was also possible to notice that when the participant was addressed by their superior, the aggressions were more discreet, as opposed to when it came from coworkers. When it was suggested that the participants tell their stories, their answers were about moral harassment and sexual abuse. This thesis is a preliminary study that could be used as a headstart to several other new researches, especially about professional kitchens.

**Keywords:** cooks; feminism; harassment; inequality; professional kitchen

## Lista de ilustrações

Figura 1 – Perfil de distribuição de identidade de gênero das/os respondentes .	18
Figura 2 – Perfil de distribuição por faixa etária (em anos) das/os respondentes	19
Figura 3 – Tempo (em anos) de trabalho em cozinhas profissionais das/os respondentes . . . . .	19
Figura 4 – Distribuição das/os respondentes em relação a situação atual de emprego e pretensão de permanecer na área . . . . .	20
Figura 5 – Distribuição das fontes de origem das agressões sofridas pelas respondentes . . . . .	21
Figura 6 – Distribuição da frequência de recebimento das críticas pelas respondentes . . . . .	22
Figura 7 – Tipos de argumentos apresentados pelos agressores . . . . .	23
Figura 8 – Respostas à pergunta: Esse tipo de discurso já fez você desejar largar o emprego? . . . . .	24
Figura 9 – Respostas à pergunta: Esse tipo de discurso já fez você duvidar da sua capacidade de realizar o seu trabalho? . . . . .	24
Figura 10 – Respostas à pergunta: Acredita já ter sofrido assédio moral? . . . .	25
Figura 11 – Respostas à pergunta: Já viu ou ouviu falar desse tipo de situação acontecer especificamente com mulheres? . . . . .	26
Figura 12 – Perfil de distribuição de identidade de gênero dos agressores . . . .	27
Figura 13 – Nuvem de palavras a partir das respostas de seus sentimentos . . . . .	29



## Lista de tabelas

Tabela 1 – Respostas de indivíduos quanto seus sentimentos sobre casos de assédio moral .....	28
Tabela 2 – Lista de relatos anônimos compartilhados no formulário .....	30

## Sumário

1	INTRODUÇÃO .....	9
2	OBJETIVO GERAL .....	11
2.1	Objetivos Específicos .....	11
3	METODOLOGIA .....	12
4	REFERENCIAL TEÓRICO .....	14
4.1	A mulher no mercado de trabalho e na cozinha .....	14
4.2	Assédio voltado às mulheres no mercado de trabalho ....	16
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	18
5.1	Caracterização da amostra .....	18
5.2	Caracterização dos Casos de Agressão .....	20
5.3	Percepção sobre assédio moral .....	25
5.4	Sentimentos diante dos casos de agressão .....	27
5.4.1	Relatos de Casos .....	29
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	32
	Referências .....	33
	APÊNDICES .....	36
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLA- RECIDO .....	37
	APÊNDICE B –QUESTIONÁRIO .....	38
B.1	Perguntas Gerais .....	38
B.2	Perguntas Específicas .....	39
B.3	Relações de Trabalho .....	41

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho ainda é uma transgressão muito presente nas empresas pelo mundo e de acordo com o Conselho Nacional de Justiça (2016) é “[. . .] toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016). Considerando a busca por resultados por parte de gestores e a frequente competição entre associados de uma mesma empresa, essa atitude tende a ser banalizada pelos que a realizam. Entretanto, este tipo de abuso, na maioria das vezes, acaba gerando o efeito contrário ao incentivo.

Conforme já analisado por Martiningo Filho e Siqueira (2008), a vítima do assédio moral pode vir a causar prejuízos lucrativos e “ambientais”, levando em conta que a depreciação constante de um associado pode causar a este: isolamento, contenção de criatividade, baixa produtividade ou até doenças psiquiátricas. Inclusive, reconhecem a necessidade de ações de contingência, tendo como responsável a própria empresa: “o primeiro passo da prevenção é educar as pessoas para que sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho” (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008, p. 28).

Neste contexto, a cozinha profissional se destaca como um ambiente de trabalho notadamente propício à ocorrência de assédios. Alguns motivos apontados para isso são uma organização de trabalho baseada em uma estrutura militarizada, com hierarquias bem definidas, trabalho físico exaustivo, altas temperaturas e grande exigência de agilidade. Isso ocorre principalmente quando a gastronomia sai do ambiente residencial e familiar - dito popularmente como “o lugar da mulher” - e começa a dominar o mercado profissional como uma “mania” global (Scavone, 2008, p. 2). A autora Naira Scavone elucida que “historicamente a profissão de chef de cozinha é masculina, e esta vinha ou vem sendo praticada por homens de forma dominante”. Pode-se, então, considerar que o movimento intensificado de mulheres da cozinha residencial para a profissional é constantemente ameaçado pela “força dominante” da imagem masculinizada do cozinheiro profissional. Este mesmo tópico é abordado por Sabrina Demozzi:

“Relacionando nosso objeto de estudo com a noção de representação, entendemos que parte da construção do imaginário do trabalhador da cozinha, considerando a mulher no espaço doméstico e o homem como profissional, é fruto do discurso dominante de que a mulher atende aos interesses do lar e assim o faz porque deve, enquanto o homem na cozinha é um trabalhador reconhecido culturalmente porque pode escolher e se formou para isso.” (DEMOZZI, 2012, p. 7)

Essa força dominante masculina foi analisada pelo antropólogo e sociólogo francês Pierre Bourdieu em seu livro “Dominação Masculina”. Na obra, o autor explicita as divisões instituídas da ordem social e as relações sociais de dominação, onde o homem é escalado para trabalhos externos de força, caça e morte. Em oposição, os trabalhos internos de limpeza e submissão são designados às mulheres. Bourdieu ressalta comportamentos de submissão feminina em um grupo residente da região da Cabília, na Argélia, onde as mulheres são culturalmente reclusas e, ainda que confrontadas ou interrompidas, devem aceitar e manter os olhos baixos. Com base nisso, salienta que a postura submissa que se impõe às mulheres

cabilas representa o limite máximo que até hoje se impõe às mulheres ao redor do mundo (BOURDIEU, 2012, p. 38).

Em um primeiro momento, podemos considerar essas duas questões como não tendo relação direta, visto que qualquer pessoa em um local de trabalho hostil está sujeita a sofrer assédio moral. Contudo, a crescente presença feminina, principalmente em uma área a priori de maioria masculina, pode acabar se configurando como um alvo preferencial para este tipo de situação. Para um grupo historicamente silenciado e invisibilizado, o assédio moral pode passar como um tratamento comum, naturalizado. Desta forma, avanços e conquistas das mulheres no mercado de trabalho ainda podem gerar uma sensação de não pertencimento ou de inferioridade em relação aos homens. Assim, com um olhar mais cuidadoso, é possível perceber a forte conexão entre o assédio moral com mulheres e o sexismo<sup>1</sup> em cozinhas profissionais. Sobre estas questões é possível destacar também alguns tipos de preconceitos verbalizados no meio em questão. Já que é algo comum em nossa sociedade a mulher ter sua capacidade física ou emocional subestimados com base em boatos históricos.

Assim como qualquer caso de discriminação em local de trabalho, a discriminação voltada especificamente para as mulheres deveria ser combatida pelas empresas, que devem adotar estratégias de prevenção. Para entender melhor como esse tipo de situação se materializa na vida concreta, este trabalho busca abrir um espaço de escuta para mulheres que trabalham, ou já trabalharam, em cozinhas profissionais e que, infelizmente, passaram por situações abusivas no local de trabalho. Desta forma, ao coletar e analisar relatos de mulheres sobre suas experiências vividas, espera-se compreender melhor como essas situações ocorrerem e contribuir com propostas de estratégias para erradicar, ou ao menos minimizar, tais comportamentos baseados em pensamentos discriminatórios que flagelam a vida das pessoas e a própria Constituição (Art 4, parágrafo IV) BRASIL (5 out 1988, p. 11).

Esta pesquisa se justifica em dois aspectos principais. O primeiro diz respeito à gravidade das desigualdades e discriminações de gênero no ambiente de trabalho, que, quando combinadas com situações de abuso intenso como os casos de assédio moral, podem gerar sofrimento e maiores dificuldades na carreira das mulheres. Assim, compreender esse fenômeno torna-se fundamental para pensarem-se meios de superá-lo.

O segundo aspecto, de cunho pessoal, mas não menos importante, foram as vivências pessoais da autora ao trabalhar em uma cozinha profissional de fama considerável onde conviveu, junto com demais colegas mulheres, com comentários e tratamentos abusivos e machistas. Sentindo na pele a discriminação que buscava desqualificar o seu trabalho, vinculando isto ao gênero com o qual se identifica, de forma direta ou indireta, pôde perceber o impacto negativo em seu desempenho no trabalho, qualidade de vida, autoestima e em outros aspectos de vida.

Acrescenta-se, ainda, que a literatura da área de gastronomia carece de mais pesquisas voltadas especificamente para o assédio moral com mulheres na cozinha. Contudo é possível encontrar uma gama de estudos sobre outras relações e preconceitos de mulheres em cozinhas profissionais. Desde as dificuldades de ascensão em permanência em cargos de chefia, por Resende (2016), até a classificação social de certas áreas da cozinha como femininas sem qualquer fundamento científico, por Santos (2019).

---

<sup>1</sup> Atitude de discriminação fundamentada no sexo.

## **2 OBJETIVO GERAL**

Investigar o assédio moral experienciado por mulheres na cozinha profissional em associação com a discriminação de gênero neste ambiente.

### **2.1 Objetivos Específicos**

- Apresentar os conceitos de assédio e assédio moral com base na literatura.
- Identificar agressões sofridas por mulheres no ambiente de trabalho de cozinhas profissionais.
- Categorizar as agressões sofridas pelas mulheres no ambiente de trabalho de cozinhas profissionais enquanto assédio moral ou não.
- Caracterizar as agressões sofridas por mulheres nas cozinhas profissionais enquanto frequência, origem e natureza das agressões.
- Analisar relatos de agressões sofridas por mulheres nas cozinhas profissionais.

### 3 METODOLOGIA

Primeiramente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica para estruturar o referencial teórico e embasar os termos “assédio moral”, “feminismo” e “cozinha profissional”, tendo em vista que estes podem ser mal compreendidos ou apresentarem entendimentos diversos. Para isto, entre agosto e novembro de 2019, foram feitas buscas em plataformas de pesquisa de textos acadêmicos com as palavras: assédio moral + cozinha, assédio moral + mulheres, assédio + cozinha, cozinha profissional + mulheres e cozinha + machismo.

Desta forma, foi possível também pré-segmentar os tipos de discriminação mais frequentes enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, tais como mulheres sendo subjugadas para cargos de chefia ou para trabalhos que envolvam força física. Este levantamento inicial serviu de base para o desenvolvimento do questionário utilizado na segunda parte deste trabalho. Esta, por sua vez, foi uma pesquisa de coleta de dados feita através da plataforma online Google Forms, entre 11 de janeiro e 12 de março de 2020. O link de acesso à plataforma com o questionário (<https://forms.gle/UjXPFZoDpe2wJNY96>) foi compartilhado pelas redes sociais Facebook e WhatsApp, solicitando preenchimento e amplo compartilhamento, com o propósito de alcançar o maior número possível de pessoas, tanto homens quanto mulheres, que trabalhassem em cozinhas profissionais e tivessem vivenciado ou presenciado casos de assédio moral com mulheres nestes ambientes. A ideia de liberar o questionário para um público maior surgiu da intenção de aumentar a amostra e tentar compreender a visão de outras pessoas sobre os casos.

Ao acessar a página do formulário, os participantes inicialmente tiveram uma breve noção do teor e objetivo do trabalho através de um texto que também explicitou os aspectos éticos da pesquisa, como a garantia do anonimato. O documento possui 18 (dezoito) perguntas no total, ficou disponível durante dois meses direto e busca captar tanto dados demográficos quanto de percepção pessoal dos respondentes. Em seguida, para que pudessem prosseguir com o preenchimento, era necessário assinalar a caixa de seleção com a opção “Aceito participar de forma voluntária da pesquisa ao responder o questionário a seguir”. O modelo do termo de consentimento encontra-se no Apêndice A. O termo de consentimento livre e esclarecido e o projeto do trabalho não passaram pelo comitê de ética em função do curto tempo de realização do trabalho.

Para fins de caracterização da amostra, o questionário se iniciava com perguntas demográficas quanto à idade, cidade/estado, tempo de contribuição na cozinha profissional e gênero. A pergunta acerca do gênero foi um delimitador importante, já que a segunda seção do questionário seria visível apenas para mulheres.

O questionário teve caráter tanto qualitativo quanto quantitativo, pois entende-se ser necessário compreender dados como a frequência dos episódios de assédio, assim como aspectos mais subjetivos provocados nas pessoas que o vivenciaram.

Assim, seguindo as diretrizes estabelecidas por Gil (2002) é possível ter mais clareza sobre este formato de resultado:

“Nas pesquisas quantitativas, as categorias são freqüentemente estabelecidas *a priori*, o que simplifica sobremaneira o trabalho analítico. Já nas pesquisas qualitativas, o conjunto inicial de categorias em geral é reexaminado e modificado sucessivamente, com vista em obter ideais mais abrangentes e significativos. Por

outro lado, nessas pesquisas os dados costumam ser organizados em tabelas, enquanto, nas pesquisas qualitativas, necessita-se valer de textos narrativos, matrizes, esquemas etc.” (GIL., 2002, p. 134)

Em razão disto, a segunda secção do questionário foi voltada para entender a partir de quem e de que forma os comentários pejorativos chegam à essas mulheres. Ao compreender que o assédio pode vir tanto de forma horizontal (de pares) como vertical (de superiores), esse espaço foi criado para entender qual dessas formas é mais comum e com que frequência ocorrem. Além disso, buscou-se levantar os tipos de argumento mais utilizados para menosprezar essas trabalhadoras e, por fim, quais as consequências desses atos nessas mulheres. Na última secção, com perguntas abertas para homens e mulheres, foi adicionado um pequeno texto aberto explicando o que a legislação brasileira entende por “assédio moral”, além das formas com que este assédio pode se encaixar em um ambiente de trabalho. Nesse momento, era importante que estivesse claro para todos os participantes exatamente do que se tratavam essas situações, porque a confiabilidade dessa pesquisa depende dos indivíduos terem total ciência da realidade de suas experiências. Assim, foi possível perguntar diretamente aos respondentes se já haviam passado ou ouvido falar desse tipo de situação, incluindo o gênero do agressor. Para finalizar, foram deixados dois espaços para respostas longas para que os participantes pudessem compartilhar sentimentos e experiências acerca do assunto. O roteiro completo do formulário pode ser encontrado no Apêndice B.

Em uma das perguntas do questionário, é sugerido que as mulheres selecionem ou adicionem os principais argumentos por trás dos comentários depreciativos que receberam. Para isso, foram selecionadas 6 (seis) opções primárias e uma indicada como “outras” para que as próprias participantes adicionassem uma opção caso não fossem contempladas com as seis predeterminadas. As opções primárias eram as que seguem: falta de destreza, falta de força física, falar muito, falta de atenção, falta de controle emocional e falta de capacidade de liderança. Esta seleção foi feita tanto a partir de comentários frequentes que mulheres relatam ouvir em ambientes de trabalho, quanto de pesquisas que abordam assuntos similares. Assim, “falta de controle emocional” foi selecionado a partir da revisão teórica de Perna (2017, p.12) e “falta de capacidade de liderança” a partir do estudo feito por Abouzahr et al. (2020) sobre o mito da falta da ambição feminina no meio corporativo. Do mesmo modo, “falta de destreza” e “falta de força física” foram selecionados a partir do trabalho de Resende e Melo (2016), que dialogam com a subjugação do corpo feminino como biologicamente inferior ao masculino.

## 4 REFERENCIAL TEÓRICO

### 4.1 A mulher no mercado de trabalho e na cozinha

Os estudos acerca da mulher no mercado de trabalho, na década de 1980, se intensificaram por causa do aumento da presença feminina neste espaço desde a década anterior. Segundo a pesquisa de Leone, Krein e Teixeira (2017, p. 18) isso estaria diretamente relacionado com a crise econômica da época e a demanda por mão de obra barata e desqualificada. No Brasil, essa parece ser a raiz da divisão desigual de trabalho por gênero. Anteriormente, entre as décadas de 1930 e 1950, essa força feminina era prioritariamente encontrada realizando tarefas domésticas não remuneradas, de acordo com o Censo:

“[...] um primeiro momento de grande expansão da estrutura produtiva marcadamente nos anos de 1950 promoveu-se crescimento dos empregos mais caracterizados com o sexo masculino, enquanto que os segmentos tipicamente femininos como o setor têxtil e de vestuário cresceram em ritmo menor absorvendo menor número de trabalhadoras. Por outro lado, o grande crescimento dos estabelecimentos comerciais decorrentes desse período de expansão da indústria e dos grandes centros urbanos facilitou o ingresso massivo de mulheres para áreas que absorveram um perfil de trabalho associado ao pequeno comércio, aos serviços pessoais e o trabalho doméstico.” (LEONE; KREIN; TEIXEIRA, 2017, p. 19)

Leone, Krein e Teixeira (2017) incluem que, durante o Censo de 1991, foi registrado que o percentual de mulheres com ensino superior superou o de homens, destacando-se nas áreas de ciências humanas e sociais, biológicas e da saúde. Contudo, isso não foi um fator demarcante para a indústria, pois as mulheres continuaram sendo maioria em setores de menor qualificação e remuneração, estimando uma diferença salarial de 25% a menos para mulheres. Os autores também citam a desconstrução do mito acerca da minoria de mulheres em cargo de liderança. A estimativa errônea de que isso estaria diretamente relacionado à procura pela maternidade e falta de ambição também já foi desconstruída por Abouzahr et al. (2020).

Sendo um setor que se alterna entre serviço e ciência, a cozinha não foge muito disso. O grande paradoxo pesquisado e revisado em diversos estudos (DEMOZZI, 2012; RESENDE; MELO, 2016; COLLAÇO, 2009) está em compreender como, mesmo entendendo que durante anos a cozinha doméstica foi culturalmente vista como uma obrigação feminina, o ambiente de cozinha profissional até hoje é conhecido como masculino. Isso pode ter relação com a temática de homens geralmente serem representados como administradores e líderes, o que, na visão da cozinha profissional, seriam os chefes. Enquanto as mulheres, que são consideradas conhecedoras de trabalhos domésticos, não teriam capacidade de alcançar esses cargos.

A alta gastronomia chegou ao Brasil pelo eixo Rio de Janeiro-São Paulo por volta das décadas de 1980 e 1990, trazida por chefes europeus. Começou como um tópico exclusivo da elite dessa região, até que se popularizou e começou a ter um crescimento exponencial, desde cursos de especialização a ensino superior e reality shows. A gastronomia se tornou uma mania global (SCAVONE, 2008, p. 2) e a busca pelo posto de chef, uma moda. Scavone (2008) ainda ressalta que, até os anos 2000, o espaço da mulher no ambiente de cozinha profissional era pouco observável. Isso porque havia um discurso de que o cargo de chef deveria ser capaz de disciplinar, educar e informar, características comumente associadas ao masculino. A autora



também recorda a evolução das escolas de culinária, que na década de 1980 eram voltadas para mulheres donas de casa. Atualmente, houve um grande avanço, já que a maioria das instituições estão voltadas para a profissionalização dos que as procuram.

O filme “Julie & Julia” (EPHRON, 2009) é uma representação cinematográfica de um conjunto de livros que retratam pontos específicos da vida de duas personalidades: Julia Child<sup>2</sup> e Julie Powell.<sup>3</sup> Pouco depois dos trinta (30) primeiros minutos de filme, Julia decide usar seu tempo ocioso para se dedicar à cozinha e se matricula em um curso. Essa cena mostra uma sala onde uma professora ensina Julia e mais duas outras alunas a cozinhar um ovo. As duas alunas aparentam ter mais ou menos a mesma idade de Julia e carregam alianças no dedo anelar esquerdo, indicando que são casadas. Já na cena seguinte, podemos ver Julia discutindo com a responsável pelo curso (Madame Elisabeth Brassart) sobre a simplicidade das aulas e como estava procurando por informações mais enriquecedoras. Brassart, por sua vez, a contradiz, explicando que Child não é uma cozinheira avançada e que, por isso, deve fazer o curso básico. No meio dessa conversa, Madame Brassart revela que existe uma outra turma (a mais cara, composta apenas por homens cozinheiros profissionais), mas que, de acordo com ela, não seria interessante para Julia, porque ela nunca seria uma cozinheira profissional. A cena seguinte apresenta Julia Child entrando em uma sala com um professor mais velho ensinando outros sete (7) homens a cortar cebolas. No desenrolar das próximas cenas, Child aparece como aluna desta turma. De início, ela tem dificuldades evidentes, mas continua treinando ao chegar em casa para alcançar o nível de seus companheiros de classe. Inclusive expressa sua raiva ao contar para o marido como ela é observada por esses colegas, como uma dona de casa frívola e desocupada.

Ao analisar atentamente esse conjunto de cenas, é possível compreender o distanciamento entre o que era conhecido como “cozinha para homem” e “cozinha para mulher”. Considerando que Julia Child iniciou seus estudos em 1949 (HISTORY, 1951), na renomada escola de cozinha francesa Le Cordon Bleu, o ambiente de cozinha profissional ainda era monopolizado por homens. Por isso, a obra representa o choque de Madame Brassart ao ouvir que Julia queria aprender o básico junto com cozinheiros avançados. Hoje em dia, é possível dizer que essa discussão não se deu pelo fato de serem cozinheiros mais experientes, já que o filme mostra os alunos aprendendo coisas básicas (cortar cebolas e fazer omeletes), mas pelo grupo ser composto apenas por homens que se tornariam chefes profissionais. Enquanto isso, Child deveria apenas aprender o básico para sua casa, por ser uma mulher. Compreende-se este como um bom exemplo, porque foi essa experiência avançada que levou Julia a escrever seus livros e apresentar seu programa de televisão. Por mais que os livros de Auguste Escoffier<sup>4</sup> tenham popularizado a gastronomia na França, é questionável que esse conhecimento teria globalizado sem a singularidade de Julia Child. Sua presença na mídia televisiva associada à alta gastronomia pode ter sido, inclusive, um sinal de pioneirismo da associação da mulher à cozinha profissional, onde podemos fazer uma distinção entre a

---

<sup>2</sup> Autora de diversos livros de culinária e estrela de seu próprio programa de televisão, foi uma grande influência na gastronomia dos Estados Unidos nos anos 70.

<sup>3</sup> Autora americana principalmente conhecida pelo seu livro “*Julie & Julia: 365 Days, 524 Recipes, 1 Tiny Apartment Kitchen*”

<sup>4</sup> Chef francês, autor e pioneiro da cozinha francesa moderna.

cozinha profissional e a cozinha doméstica sem necessariamente associá-las especificamente com gênero.

#### **4.2 Assédio voltado às mulheres no mercado de trabalho**

A jornada das mulheres no mercado de trabalho como conhecemos hoje se destacou bastante durante a Revolução Industrial. Consideradas uma força de trabalho inferior, assim como crianças, o valor de sua remuneração era relativamente menor do que o de homens adultos (AMORIM et al., 2016). Inclusive, a própria legislação brasileira não carece de medidas a fim de equilibrar os direitos femininos, tanto no âmbito laboral quanto no pessoal. Contudo, a existência das normas não significa que a sociedade realmente as acate. Amorim et al. (2016) ainda citam que “de acordo com dados colhidos em 2014, quase metade das empresas brasileiras (47%) não possui mulheres em cargos de diretoras ou presidentes, índice abaixo da média global, que é de 33%”. O que pode ser uma tática sexista de segregar funcionárias mulheres e é vista como uma prática abusiva:

“A ausência de promoções também se constitui em uma prática discriminatória, identificada como segregação vertical, que impossibilita às mulheres ascenderem profissionalmente. A trabalhadora começa como auxiliar de produção e segue nessa mesma função, enquanto os homens são promovidos a operadores de máquina, encarregados e outros. Situações semelhantes também podem ser constatadas em outras áreas que exigem maior qualificação: as mulheres estão sub representadas nos níveis mais bem pagos, e são mantidas nos níveis mais baixos.” (LEONE; KREIN; TEIXEIRA, 2017, p. 27)

Considerando a segregação de um funcionário uma violação de sua honra, podemos entender o impedimento de crescimento de uma trabalhadora por conta de seu gênero um caso de assédio moral, sendo esse um dos movimentos mais subestimados e quase imperceptíveis de assédio moral sofrido pelas mulheres no mercado de trabalho. Leone, Krein e Teixeira (2017) também expem situações onde mulheres são escaladas para exercer as mesmas atividades de colegas homens, porém em cargos nomeados inferiores, como forma de justificar a diferença salarial. Ainda assim, são constantemente expostas a comentários diminutivos e atos abusivos, como se representassem algum tipo de ameaça ilusória.

Incorporado ao sentimento de perda de território, a predominância masculina é frequentemente relacionada à violência simbólica discutida por Bourdieu (2012, p. 52). Corresponde a um conjunto de formas de atuação para consolidar e reafirmar algum tipo de poder. Essa violência é suave e muitas vezes invisível até à própria vítima, sendo uma forma de demonstrar poder e dominância de um espaço no qual os homens já são maioria. Causa-se, então, a ilusão de que tais atos de violência são tradicionais e justificáveis por construção histórica e social. Ao entender o conceito dessa violência simbólica, é possível complementar com a ideologia da busca da pedagogia libertadora de Freire (1987), onde, muitas vezes, no ambiente da cozinha profissional, vemos trabalhadores de baixo escalão subindo profissionalmente, mas sendo diariamente oprimidos de forma moral ou física. Desse modo, quando conseguem alcançar um cargo de detenção de poder de escolha, acabam reproduzindo tais atos de forma natural ou cultural do ambiente:

“Há algo, porém, a considerar nesta descoberta, que está diretamente ligado à pedagogia libertadora. É que, quase sempre, num primeiro momento deste

descobrimto, os oprimidos, em lugar de buscar a libertação, na luta e por ela, tendem a ser opressores também, ou subopressores. A estrutura de seu pensar se encontra condicionada pela contradição vivida na situação concreta, existencial, em que se “formam”. O seu ideal é, realmente, ser homens, mas, para eles, ser homens, na contradição em que sempre estiveram e cuja superação não lhes está, clara, é ser opressores. Estes são o seu testemunho de humanidade. “ (FREIRE, 1987, p. 21)

A partir disto, é possível considerar estas duas filosofias contíguas para explicar a manutenção da violência contra mulheres no mercado de trabalho até a modernidade. Independente do crescimento quantitativo de mulheres na cozinha profissional, enquanto houver uma repercussão livre de atos e discursos de violência contra outros colegas de trabalho (sendo ou não mulheres), o assédio moral continuará sendo uma forma de opressão cotidiana.

A livre repercussão desses atos ganha ainda mais força com a espetacularização do assédio moral pela televisão. Ramsay (2007), famoso chef britânico, cujas agressões verbais foram monetizadas durante anos, admite que a cozinha é, e precisa ser, um local turbulento e agressivo. Estrela de diversos programas culinários, o que mais fez a sua infâmia crescer foi “Hell’s Kitchen”, onde colocava cozinheiros profissionais para trabalhar sob a pressão de uma cozinha, somado a seus abusos verbais constantes. De acordo com a Prof. Dr. Talitha Ferraz - Podcast “A espetacularização do assédio” (BARCELLOS et al., 2020, 02:22-02:41) - isso se torna ainda mais perigoso quando a população se acomoda com esse tipo de mídia e não aplica um olhar crítico sobre as situações de assédio, tornando o assunto cada vez mais banal quando apresentado em um escopo da realidade.

Além disso, o que pode ou não ser considerado como assédio moral? De acordo com a cartilha “Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada”, por Tolfo e Oliveira (2013), “o assédio pode assumir tanto a forma de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas), quanto indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). No entanto, para que sejam caracterizadas como assédio, essas ações devem ser um processo frequente e prolongado”. Explica-se, também, a diferença entre o assédio interpessoal, que está ligado às relações pessoais da vítima com outros trabalhadores, e o assédio organizacional, onde a vítima é diminuída através de estratégias organizacionais (como a imposição de metas inalcançáveis). Esse caso também pode ser resumido como:

“[. . . ] a insistência mal intencionada, o ato repetitivo, o qual produz várias implicações para a vítima, que resultam em consequentes prejuízos tanto à sua saúde física quanto às relações sociais decorrentes do trabalho. Nota-se que o assédio moral, tem o seu próprio desenrolar, qual seja, uma sequência de atitudes conexas e voluntárias, não se caracterizando por um simples ato isolado, ainda que este tenha o condão de gerar danos de ordem psicológica, física e material à vítima. Assim percebe-se que o assédio está relacionado ao conceito de habitualidade.” (SPEZIA, 2018, p. 21)

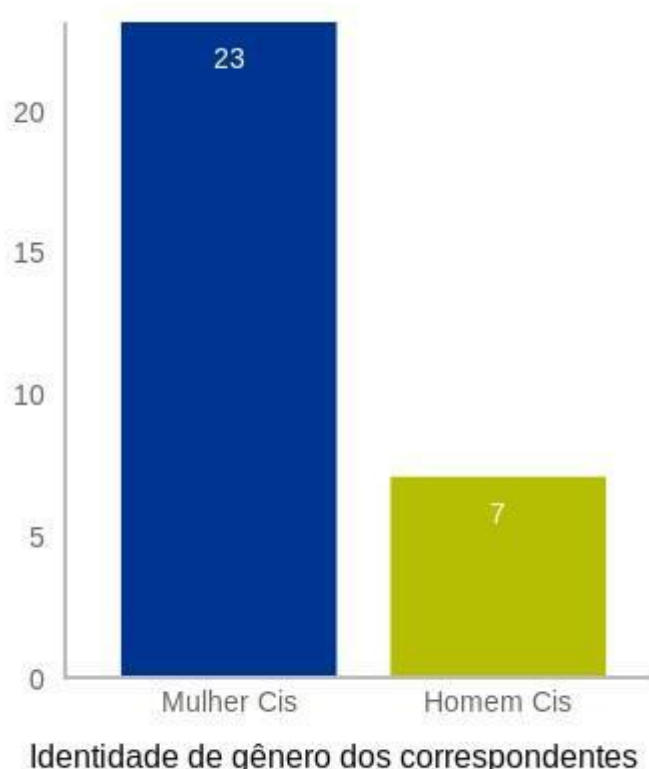
Enquanto isso, há algumas situações que podem ser mal interpretadas como assédio moral e vir a causar um desgaste financeiro e emocional de ambas as partes. Esses casos podem ser: situações eventuais, exigências profissionais existentes em contrato, conflitos pontuais e más condições de trabalho. A confusão é comum, já que existem diversas pessoas não profissionais e arrogantes no mercado de trabalho. Contudo, a legislação brasileira só entende por assediador a pessoa que se porta dessa forma por frequência prolongada.

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 5.1 Caracterização da amostra

A coleta de dados resultou em um total de trinta respostas (n=30). Mais de 70% (n=23) das pessoas se declararam como sendo mulheres cisgênero e o restante (n=7) como homens cisgênero, conforme apresentado na Figura 1. Mesmo tendo previsto nas opções a possibilidade de termos respondentes transgêneros ou transexuais, não houve sequer uma resposta identificada dessa forma. Embora não tenhamos coletado dados que possam explicar esse fenômeno, sugerimos que isto pode estar relacionado a duas possibilidades principais. A primeira é o número relativamente baixo de respostas – se compararmos com um panorama nacional ou até no próprio estado do Rio de Janeiro – desta pesquisa, o que limita a diversidade de pessoas que acessaram o questionário. Não há referencial numérico para analisar quantas pessoas receberam ou visualizaram o questionário. A segunda é a dificuldade de acesso de pessoas trans ao mercado de trabalho formal, demonstrando a marginalização dessas pessoas na sociedade (PINTO, 2017, p. 72). Embora tenha sido uma limitação desta pesquisa, sugere-se que este ponto é de extrema relevância para o aprofundamento de futuras investigações.

Figura 1 – Perfil de distribuição de identidade de gênero das/os respondentes

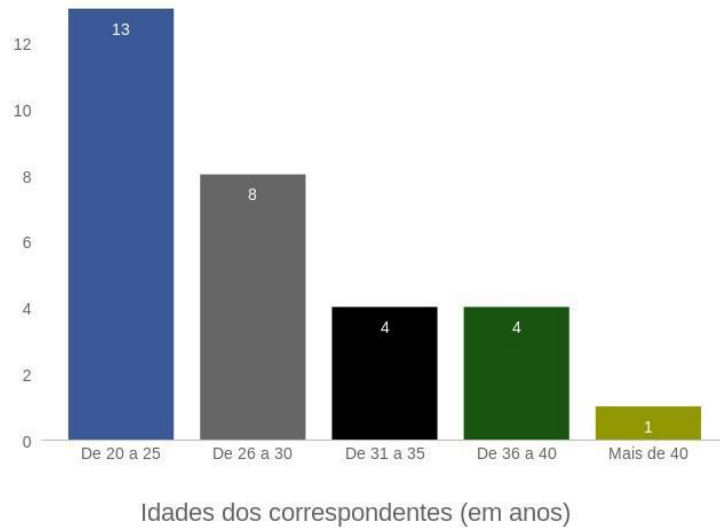


A Autora (2020)

Em relação à faixa etária, os dados apresentados na Figura 2 mostram que os participantes tinham majoritariamente (n=13 e n=8) entre vinte e trinta anos, sendo que mais da metade (n=13) destes tinham menos de 26 anos. Ainda assim, a contagem de indivíduos

entre 31 e 40 anos se mostrou significativa (n=8) e apenas um respondente disse ter mais de quarenta anos.

**Figura 2 – Perfil de distribuição por faixa etária (em anos) das/os respondentes**



A Autora (2020)

Mais da metade das pessoas (n=17) disseram ter trabalhado menos de cinco anos na cozinha profissional. Um terço delas (n=10) têm entre cinco e dez anos de serviço e outros três indivíduos foram separados igualmente nas faixas seguintes (entre 11 e 15, entre 16 e 20 e mais de 20 anos), conforme apresentado na Figura 3.

**Figura 3 – Tempo (em anos) de trabalho em cozinhas profissionais das/os respondentes**



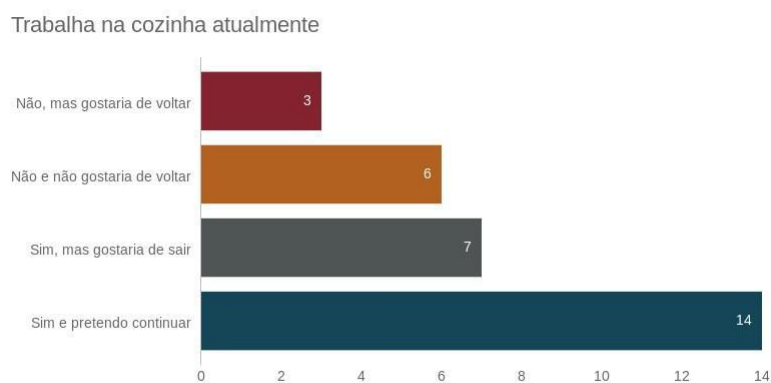
A Autora (2020)

Perguntas sobre idade e tempo de trabalho já poderiam nos proporcionar uma análise mais categórica quanto ao número de mulheres e suas percepções nas cozinhas profissionais. Contudo, a amostra é pequena e restrita demais para criar uma análise macro do mercado de trabalho atual no Brasil. Ainda assim, o crescimento da força de trabalho feminina no mercado

é exponencialmente positivo e diretamente relacionado ao desenvolvimento econômico. (DUFLO, 2012, p. 2)

Os dados sobre o atual estado de trabalho dos respondentes é apresentado na Figura 4. Quase metade (n=14) declarou estar trabalhando em cozinha profissional no momento em que responderam ao questionário, com pretensão de permanecer na área. Há, também, um grupo de três pessoas que não trabalham, mas que gostariam de voltar para o mercado, demonstrando que a maioria está de acordo com o trabalho em cozinhas profissionais. Os outros dois grupos mostram o contrário, dividindo-se em sete pessoas que gostariam de sair da área e seis que já não trabalham na área e não têm interesse em voltar. Analisando os dados separadamente foi possível perceber que a maior parte das pessoas que possui menos de 5 (cinco) anos de trabalho em cozinha deseja continuar ou voltar a trabalhar neste ambiente. Enquanto isso, as que possuem entre 5 (cinco) e 10 (dez) anos de trabalho dividem-se exatamente entre metade que ainda deseja trabalhar em cozinha e metade que não possui mais interesse nesse tipo de trabalho. A única pessoa no grupo de 16 (dezesesseis) a 20 (vinte) anos de trabalho é um homem que atua e deseja continuar em cozinha profissional e a única pessoa com mais de 20 (vinte) anos trabalhados é uma mulher que não está mais neste ambiente não deseja voltar.

**Figura 4 – Distribuição das/os respondentes em relação a situação atual de emprego e pretensão de permanecer na área**



A Autora (2020)

## 5.2 Caracterização dos Casos de Agressão

Os dados apresentados neste tópico são relativos à secção do questionário exclusiva para respondentes mulheres, o que possibilitou que elas indicassem os agentes dos casos de agressão que sofreram, podendo ser tanto colegas de trabalho quanto superiores. Foi esclarecido que as respondentes deveriam considerar apenas críticas de incapacidade ligadas ao fato de serem mulheres. Percebe-se pela Figura 5 que a soma de mulheres criticadas tanto por superiores (n=18) quanto por colegas de trabalho (n=19) foi maior do que o total (n=9) de “não” em ambos os casos. Ainda mais inciso, vemos que os colegas de trabalho se destacam em casos diretos (n=10), enquanto superiores se sobressaem nos indiretos (n=12). Mesmo tendo respostas completamente livres de influência, este resultado está em concordância com o estudo de Corrêa e Carrieri (2007, p. 24): “Em hierarquias superiores, as agressões tornam-

se mais sutis, difíceis de caracterizar e, geralmente, percebidas somente pela vítima.” (Apud HIRIGOYEN, 2002b).

**Figura 5 – Distribuição das fontes de origem das agressões sofridas pelas respondentes**

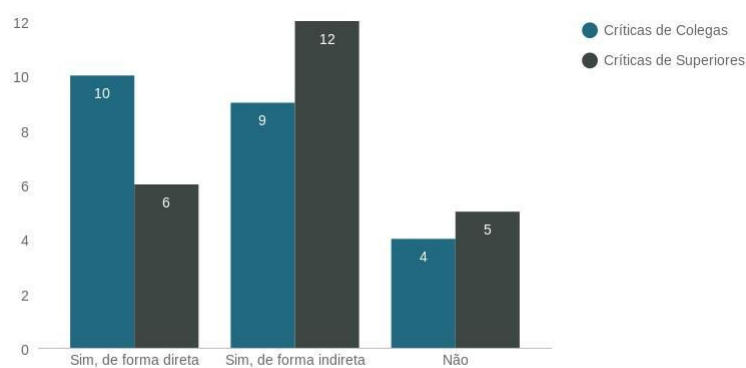


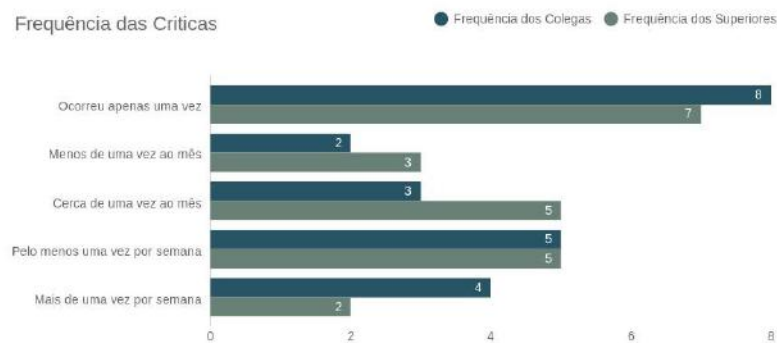
Gráfico de comparação de origem das críticas

A Autora (2020)

As opções para resposta sobre frequência foram pensadas de forma que fosse possível considerar se as críticas recebidas eram recorrentes ou se aconteciam em situações isoladas. Isso se deu porque, para que um caso seja caracterizado como assédio, é necessário que seja constante. Como apresentado na Figura 6, mais da metade das mulheres alegaram que os casos, tanto com superiores (n=12) quanto com colegas de trabalho (n=12), aconteciam pelo menos uma vez por mês. Contudo, nas duas perguntas sobre frequência de críticas, a opção que carregou sozinha mais de 30% das respostas (n=8 e n=7) em cada caso foi “aconteceu apenas uma vez”, o que não pode caracterizar os casos legalmente como assédio. Apesar dos casos singulares não se caracterizarem como assédio moral, fica exposto que estas mulheres já foram sujeitas a casos de sexismo<sup>5</sup>. Inclusive, as respostas ficam sujeitas à sensibilidade e capacidade da pessoa de lembrar desses atos, sem considerar ainda a possibilidade da existência de traumas.

<sup>5</sup> Atitude de discriminação baseada no gênero da vítima.

**Figura 6 – Distribuição da frequência de recebimento das críticas pelas respondentes**



A Autora (2020)

Explorando um pouco mais os gráficos das respostas sobre frequência dos casos, é possível notar a quantidade significativa de situações isoladas ( $n=8$  e  $n=7$ ) ou de baixa frequência, menos de uma vez por mês ( $n=2$  e  $n=3$ ). Além das ocorrências com superiores serem sutis, as mesmas se deram em um único momento ( $n=7$ ) ou poucas vezes ( $n=3$ ). Estas, como elucidado por Spezia (2018), por mais que tenham o objetivo de causar danos à vítima, não podem ser categorizados como assédio moral.

Existe um caso peculiar de uma mulher que alegou nunca ter sofrido críticas de trabalho de nenhum dos dois grupos. No entanto, na questão seguinte relatou ter sido criticada em três pontos: falta de força física, falar muito e falta de controle emocional. Em outro ponto do questionário, a mesma mulher diz nunca ter sofrido assédio moral, mas que já ouviu falar de casos que aconteceram com outras mulheres. Estas respostas, analisadas de forma conjunta, nos levam a pensar que essa pessoa já deve ter passado por uma ou mais de uma situação de recriminação, mas que não podem ser caracterizadas como assédio. Por outra forma, pode-se entender que não ficou explicitado para o sujeito que as críticas continham um viés sexista.

Além do citado acima, temos uma única outra resposta dupla negativa que realmente se mantém constante, mas não nega que já ouviu falar desse tipo de situação.

Ademais, para compreender se as acusações têm realmente alguma ligação com os tabus impostos pelo preconceito de gênero, foram expostos alguns exemplos para que as respondentes selecionassem, ou adicionassem, o que já teriam ouvido. Entre as opções, representadas na Figura 7, a que mais apresentou repetições ( $n=19$ ) em todas as respostas foi “força física”. Isso reforça o quanto a preposição do “macho dominante e caçador”, estudado por Bourdieu (2012), ainda está presente na sociedade atual, principalmente quando Scavone (2008) cita uma matéria em uma revista de gastronomia brasileira de 1999, intitulada “O avanço das Mulheres”. O tópico aborda o papel da mulher como chef e alega que isso só se tornou possível graças à existência de novas tecnologias e aparelhos que não dependiam da força física. Apesar de todo o avanço em estudos de gestão de recursos humanos em cozinhas profissionais e discussões sociais quanto ao crescimento do poder feminino na atualidade, é possível compreender que muitos ainda estão presos à repercussão de discursos de ódio arcaicos.

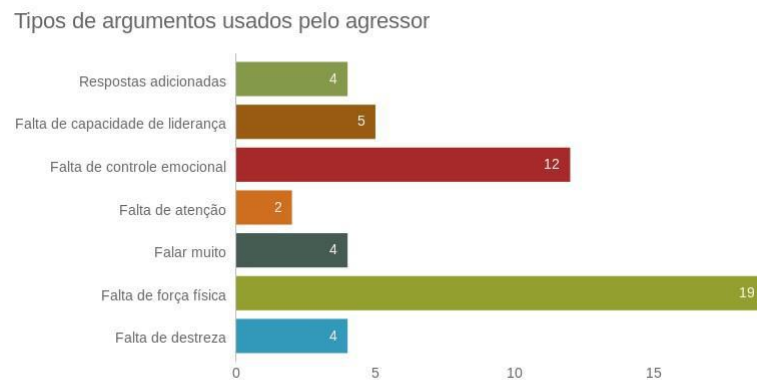
A opção com mais respostas é seguida então por “falta de controle emocional” ( $n=12$ ), baseando-se na falácia social de que mulheres teriam sua forma de trabalho influenciada pelo



ciclo hormonal da menstruação. Com pouco menos da metade (n=5) do anterior, o terceiro mais colocado foi “falta de liderança”, o que também pode ser associado a uma falácia corporativa de que mulheres são menos ambiciosas do que homens. Diz-se que ambições corporativas estariam em divergência com ambições familiares ou que simplesmente não buscavam o suficiente. Contudo, este tópico já foi alvo de algumas pesquisas tanto no meio acadêmico quanto no corporativo e, em 2017, a *Boston Consulting Group (BCG)* encabeçou uma avaliação com mais de cinco mil funcionários, em 189 países comprovando que a falta, ou baixa, ambição corporativa de mulheres não passa de um mito (ABOUZHR et al., 2020). Entre as “respostas adicionadas” (n=4) temos:

- Nunca sofri
- Todas acima
- Por ser mulher nunca seria líder de cozinha
- Muito contato físico com colegas de trabalho (ex.: abraços)

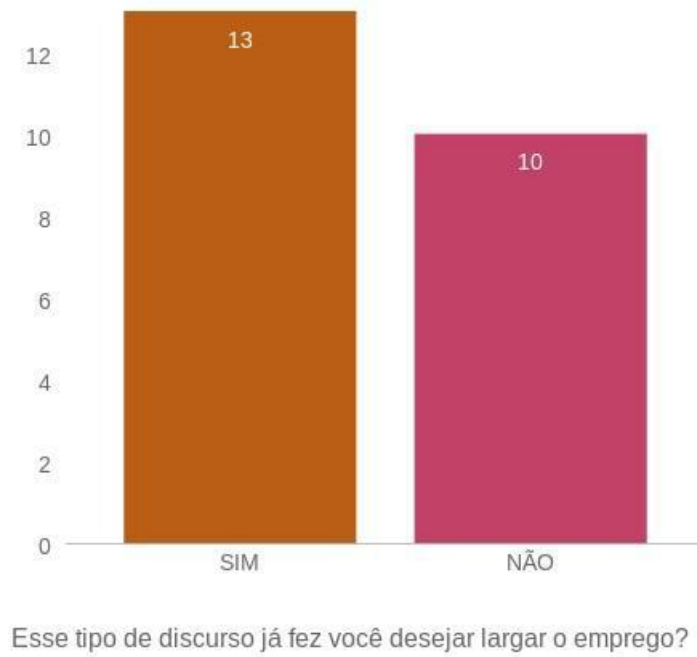
**Figura 7 – Tipos de argumentos apresentados pelos agressores**



A Autora (2020)

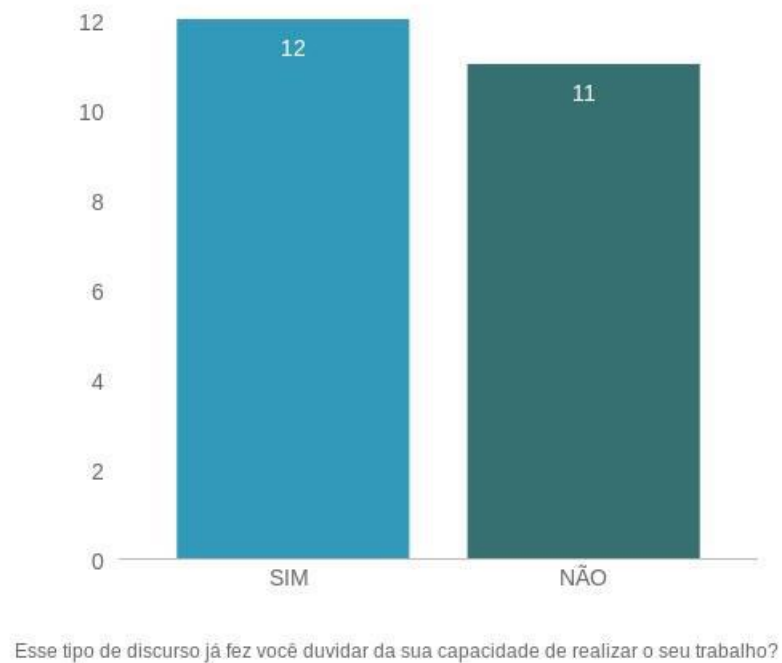
Nas últimas questões desta secção, “Esse tipo de discurso já fez você duvidar da sua capacidade de realizar o seu trabalho?” (Figura 8) e “Esse tipo de discurso já fez você desejar largar o emprego?” (Figura 9), as respostas foram extremamente equilibradas, mas as duas incidiram sobre o “sim” (n=12 e n=13), atentando-se, dessa forma, ao peso que a etiqueta e a anuência em um ambiente de trabalho têm na autoestima e no desenvolvimento de um trabalhador. Pode-se também voltar à análise de Spezia (2018) sobre as consequências do assédio moral, já que o autor ressalta que este habito gera danos psicológicos e físicos na vítima.

**Figura 8 – Respostas à pergunta: Esse tipo de discurso já fez você desejar largar o emprego?**



A Autora (2020)

**Figura 9 – Respostas à pergunta: Esse tipo de discurso já fez você duvidar da sua capacidade de realizar o seu trabalho?**



A Autora (2020)

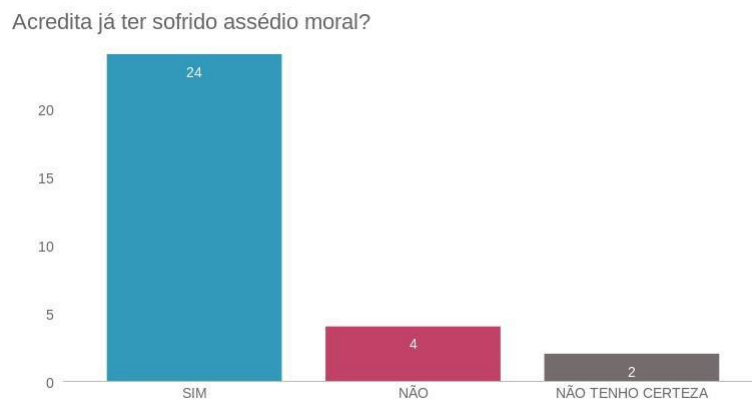
### 5.3 Percepção sobre assédio moral

A terceira e última seção volta a ser aberta para todos os respondentes. Esta começa com um breve texto, redigido pela autora deste trabalho, sobre o que é considerado assédio moral nos termos da legislação brasileira:

“De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (28/11/2016), assédio moral é '[. . .] toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador'. Pode ser considerado como tal a agressão vindo de um superior ou colegas de trabalho de cargo/posto equivalente”.

A partir desta leitura, lhes foi questionado se acreditavam já ter sofrido assédio moral e, como apresentado na Figura 10, mais de 70% (n=24) respondeu que sim, seguido por quatro respostas “não” e apenas dois indivíduos não tinham certeza. Sendo os indivíduos homens e mulheres trabalhadores da cozinha profissional, é possível expor que o ambiente de trabalho em questão não tende a ter relações laborais saudáveis.

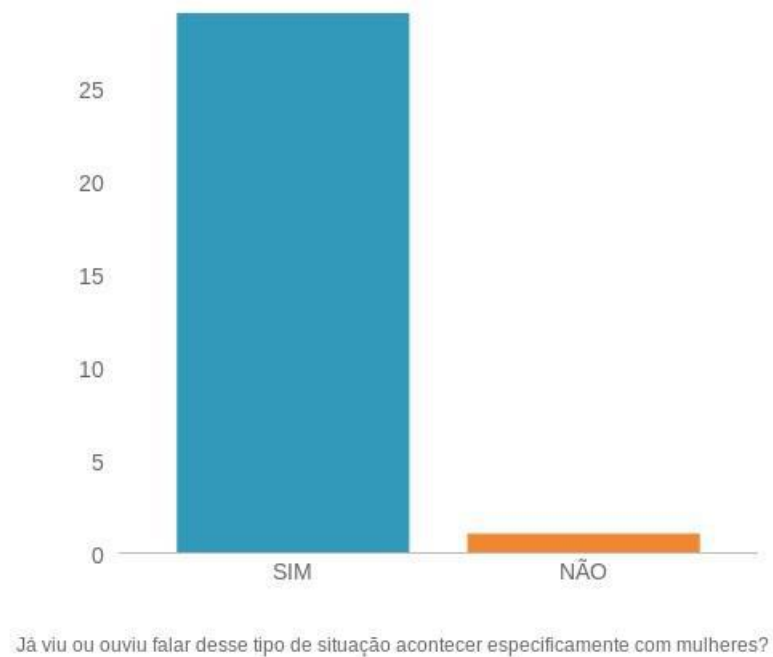
**Figura 10 – Respostas à pergunta: Acredita já ter sofrido assédio moral?**



A Autora (2020)

Saindo do âmbito pessoal, é perguntado se algum deles já ouviu falar desses casos acontecerem especificamente com mulheres (Figura 11) e apenas um dos respondentes negou. Para esta resposta, é possível realmente aceitar que o indivíduo não esteja ciente de qualquer situação, pois o mesmo declara já ter sido alvo de assédio moral. Ainda assim, é importante ressaltar que este se declarou relativamente jovem no meio em questão, principalmente se ponderarmos este indivíduo - respondente de número 27 - com outro analisado anteriormente, com mais idade - respondente de número 19. Este, apesar de ter alegado nunca ter sofrido assédio moral, declarou que, em seus mais de quarenta anos de profissão, já ouviu falar de situações que aconteceram exclusivamente com mulheres do ambiente. Em contrapartida, aquele que possui menos de cinco anos de experiência diz já ter sofrido, mas nunca visto tal feito com mulheres. Apesar das respostas de outros respondentes, esses dois foram destacados por apresentarem pontos de vista interessantemente distintos que podem nos fazer valorizar a importância da coleta de informações quanto a atos e situações.

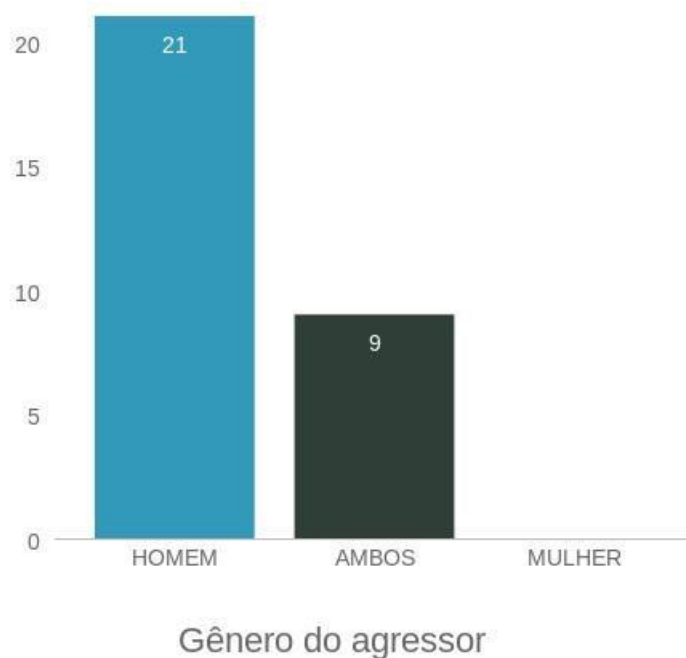
**Figura 11 – Respostas à pergunta: Já viu ou ouviu falar desse tipo de situação acontecer especificamente com mulheres?**



A Autora (2020)

Para a última questão objetiva (Figura 12), os indivíduos foram questionados quanto ao gênero do agressor - em situações vividas, vistas ou ouvidas - e, embora mais de 70% (n=21) tenha respondido “homem”, a outra única resposta (n=9) foi “ambos”, o que concreta que o autor do crime também pode ser mulher, mas todos os entrevistados, sejam vítimas ou ouvintes, acusaram homens. Inclusive, isso pode ter relação com o número de mulheres cozinheiras profissionais, em comparação com homens.

**Figura 12 – Perfil de distribuição de identidade de gênero dos agressores**



A Autora (2020)

#### **5.4 Sentimentos diante dos casos de agressão**

Os dois espaços seguintes foram reservados para perguntas discursivas abertas para que os respondentes compartilhassem suas histórias e sentimentos. A primeira (Tabela 1) perguntava como se sentiram a partir das situações de assédio moral e a segunda (Tabela 2) era um espaço aberto para compartilharem suas histórias. Algumas das situações compartilhadas podem ser consideradas assédio sexual e não moral, já que de acordo com o Artigo 216A do Decreto Lei nº 2.848 do Código Penal (BRASIL, 1940) assédio sexual é “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Na questão aberta para os participantes expressarem seus sentimentos, fica visível que as vítimas guardam a sensação de inferioridade e ira provocada pelo assediador. Os que não foram vítimas de nenhum caso, mas possuem ciência dos acontecimentos, dedicaram o espaço para mensagens de empatia. A partir dessas respostas, construiu-se uma nuvem de palavras no site “*wordclouds.com*” para melhor observação de resultados.

**Tabela 1 – Respostas de indivíduos quanto seus sentimentos sobre casos de assédio moral**

---

**COMO ESSE TIPO DE SITUAÇÃO (VIVIDA, VISTA OU OUVIDA) FAZ/FEZ VOCÊ SE SENTIR?**

---

Triste e revoltada

Inferior, humilhada, questionamento de pertencimento naquele espaço.

Com raiva e desapontada.

Eu nunca sofri. Acho q quem sofre ou já sofreu, deve lutar contra isso e não se submeter

Na hora não soube reagir , fiquei sem graça e disse q a brincadeira foi exagerada .

Inutil /incapaz

Viver uma situação de assédio gera danos psicológicos específicos. O sentimento no momento do assédio é de ter sua própria humanidade negada, você se sente menos gente.

As vezes duvidei de minha capacidade por várias pressões brincadeiras ofensivas etc. . .

Impotente, menosprezada

Maos atafas

Todas as vezes em que era agredida, acreditava que eu realmente era uma profissional ruim, incapaz de desenvolver um bom trabalho, de liderar uma equipe de homens mais velhos e me questionava (e também aos meus superiores) se estava indo pelo caminho certo.

Nunca passei por essa situação

Péssima, incapaz e frágil

Incapacitada

Revoltado com a impunidade, tendo em vista que o chef em questão não sofreu nenhum tipo de prejuízo financeiro, social ou jurídico.

Sinceramente um lixo. Uma pessoa tão insuficiente e inútil pro mundo.

Desamparada

Indignado e raivoso

Com mais vontade de mostrar que eu sou capaz

Irritada

Foi um exemplo de como eu não deveria ser

Irritada, sensação de impotência

---

Figura 13 – Nuvem de palavras a partir das respostas se sentimento



A Autora (2020)

#### 5.4.1 Relatos de Casos

Com o propósito de manter a fidelidade dos relatos, estes foram copiados da mesma forma que foram escritos. Qualquer nome de pessoa ou instituição citada foi apagado para que não houvesse quebra no anonimato dos participantes. Pode-se perceber pelas mensagens enviadas que ainda há muita mistura - uma provável confusão das respondentes - de casos de assédio moral com sexual. Alguns, inclusive, que poderiam, de alguma forma, ligar um ao outro, por exemplo, no caso em que a respondente diz ter sido convidada a ter relações sexuais com seu superior a fim de manter seu emprego. Apenas dois participantes declarados homens compartilharam relatos, sendo apenas um deles sobre si mesmo. A partir disso, é possível interpretar que realmente há uma recorrência bem mais forte desse tipo de caso com mulheres do que com homens. Além de entender que essas mulheres não são sujeitas somente ao assédio moral, é possível que isso esteja majoritariamente atrelado ao assédio sexual.

---

**Tabela 2 – Lista de relatos anônimos compartilhados no formulário**

---

**RELATOS**

- Já ouvi de um ex colega de trabalho a seguinte frase “ você é tão linda que se fosse minha filha eu te estropava”. Nunca me senti tão constrangida e incapaz.
- Soh ouvi falar. Não me lembro exatamente o que era, mas a chefe mulher fez uma cozinheira mulher limpar toda a cozinha praticamente sozinha para mostrar quem que “mandava naquele galinheiro”
- Estava dentro da Câmara de onde eu trabalho trocando algumas etiquetas e estava arriada para enxergar melhor as datas quando uma pessoa do meu trabalho entrou e soltou “ nossa desse ângulo fica ainda melhor ” levantei na hora e nao entendi a brincadeira na hr fiquei sem reação , apenas sai de onde estava e fui fazer outras coisas , depois ele me pediu desculpas pq viu q eu nao gostei .
- Agressões sobre a qualidade do meu trabalho e sobre minha capacidade, envolvendo xingamentos.
- Prefiro não entrar em detalhes. . .
- Quando eu trabalhava com hambúrguer e servíamos a carne ao ponto (com o meio vermelho), sempre haviam clientes que pediam ao ponto e reclamavam que estava crua a carne. Um dos donos, pai do meu chefe direto, me encurralava, usava de palavras ofensivas como “incompetente, péssima profissional, não te demito pois não vale a pena”, enquanto eu tentava explicar que os clientes, muitas vezes, não conhecem ponto de carne e cabe à quem os atende explicar. Chegou no limite de eu desenvolver dermatite psicossomática, por conta das humilhações.  
Pedi demissão com 1 ano e 6 meses na função de líder de cozinha.
- Fui convidada a ter relações sexuais com meu superior para garantir o emprego
- Cozinha do (*\*\*nome apagado para manter o sigilo das identidades\*\**), onde eu e outra colega éramos os confeitores, o Chef Executivo e outros cozinheiros demonstravam extremo machismo e ignorância. Em diversas ocasiões eles a assediavam, “elogiando” e chamando para sair, esta colega. Ela esquivava constrangida de seus avanços. Além dela, copeiras, camareiras e garçonetes passavam pelo mesmo. Equipe de RH por vezes presenciava estas “brincadeiras”, e nada faziam.
- Minha colega era colega pessoal da chef de cozinha e elas começaram a ter problemas pessoais que não estavam conseguindo lidar. Até que chegou um dia que a situação se tornou insustentável. Minha colega chegou no restaurante com um problema no pulso e falou que não ia conseguir trabalhar no dia por causa do problema. Ai a chefe falou “ta bom então, você vem aqui. . .” pegou ela pelo braço e gritou para cozinha toda “gente a (*\*\*nome apagado para manter o sigilo das identidades\*\**) não vai cozinhar hoje. Então ela vai fazer todas as etiquetas de todo mundo das praças.” e rodou com a menina pela cozinha inteira (com o pulso ruim) para ela ficar fazendo todas as etiquetas de todas as pessoas das praças. Nisso ela foi no RH e os responsáveis falaram para ela escolher entre ficar lá sofrendo assédio moral ou ir para outra filial, onde há denúncias de assédio sexual.



---

- Primeiramente, uma ou duas semanas antes desse caso que aconteceu comigo o meu chefe teve uma briga muito muito muito feia com um dos motoboys. Papo dos dois (chefe e motoboy) estarem aos berros no salão do restaurante. Aí o um belo dia, pessoal tava na cozinha.. fazendo os serviços de sempre quando meu chefe chegou dando um grito. Foi de animação, tipo um “UHUUL”. Mas aquilo me deu um susto e aí eu achei uma atitude muito inadequada para um local de cozinha por que alguém poderia se machucar. . . aí eu só virei e pedi (talvez um tanro curta e grossa) para ele não fazer isso porque alguém poderia levar um susto e sofrer um corte ou acidente por conta disso. Ele Ficou visivelmente irritado mas não fala nada na hora. . . quando a gente desceu para almoçar a minha chefe desceu e me deu um esporro pq eu “coloquei eles pra baixo com a minha cortada” etc etc. Nisso eu achei que atitude mais correta seria aí para o meu chefe e pedir desculpa pelo meu comportamento..Ai beleza, eu fui lá falar com ele e a resposta que eu tive foi tipo “tudo bem, mas sorte que eu tava num dia bom, pq se n eu ia responder etc e vc sabe como pode ficar. . .”. Não consegui responder nada depois disso.

- Já barraram minha passagem no corredor da cozinha, puxaram meu avental, pegaram uma caneta que estava no bolso traseiro da minha calça (a tampa estava pra fora) entre outras situações. . . Todas essas situações ocorriam com haitianos que trabalhavam comigo no meu local de estágio. Nenhum dos outros homens me importunou de forma que eu sentisse que foi assédio.

---

A Autora (2020)

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho pode, muitas vezes, ser um ambiente hostil, ainda mais quando dominado pela competição. Durante muitos anos, foi reverberado que atos de agressão e intimidação por parte dos gestores seriam formas eficazes de “incentivar” um resultado bom e rápido de seus subordinados. Contudo, diversos estudos modernos sobre psicologia e gestão demonstram o contrário. Medidas rigorosas que causam medo ou constrangimento nos associados são capazes de retrainir inspiração e provocar o autoisolamento no ambiente de trabalho. Quando esse tipo de atitude, tanto por parte de superiores quanto de colegas de trabalho, se torna repetitivo, a legislação brasileira compreende como assédio moral.

Hoje em dia, pode-se dizer que diversas empresas se preocupam em evitar esse tipo de situação. Ainda assim, existem áreas em que esse discurso ecoa com naturalidade, principalmente em um ambiente como a cozinha profissional, onde a mídia se apropriou dessa cultura de arrogância e a tornou um fenômeno monetizável, fazendo, dessa forma, com que os cozinheiros profissionais sejam mais complacentes com tais atitudes.

Apesar de não ser possível fazer uma análise do mercado como um todo, fica evidente que mulheres que trabalham em cozinhas profissionais estão mais sujeitas a preconceitos e agressões do que os homens. Mesmo tendo respondentes que passaram por situações isoladas, a maioria reconhece esse tipo de hostilidade e todos já ouviram algum comentário dessa natureza de pelo menos um homem, além de ser possível compreender que os supervisores das mulheres entrevistadas tendem a agir de forma sutil, se em comparação com seus colegas de profissão. Houve certa confusão por parte das questionadas sobre a diferença entre assédio sexual e moral, o que pode ter interferido de alguma forma no resultado final, mas não no fato de elas terem sido invadidas no ambiente de trabalho.

Na perspectiva da legislação brasileira, assédio moral é um conjunto de condutas e falas abusivas que se repetem com frequência. Contudo, não estabelece uma posição temporal para esta frequência, o que provavelmente estaria sujeito ao entender do juiz que se responsabiliza por cada caso. Consequentemente, adotou-se como “frequente” qualquer caso que se repita pelo menos uma vez por mês, pois a constância indica que os eventos vivenciados não são situações isoladas.

A presente pesquisa permitiu, ainda que de um foco mais bibliográfico, enaltecer as mulheres ao redor do mundo e de todas as idades que continuam lutando ano após ano pelo seu lugar de fala e pelo direito ao respeito. Por mais que tenham conquistado tanto, ainda são diariamente desestimuladas a se manter ou crescer dentro de suas empresas, muitas vezes por casos de assédio moral disfarçados em ações diárias. Apesar de uma das histórias compartilhadas apresentar uma equipe de Recursos Humanos desinteressada em acabar com os casos de assédio dentro da empresa, é recomendado para todos que passarem por esse tipo de situação entrarem em contato com seus respectivos representantes de RH. É importante que lutemos sempre pelo fim dessas práticas abusivas, principalmente quando a saúde física e mental de uma pessoa é colocada à prova.

A discussão principal abordada neste trabalho exalta diversos outros pontos de reflexão, tais como a cultura da agressão e abusos sexuais em cozinhas profissionais, marginalização de pessoas transgêneras e transsexuais no mercado de trabalho e formas de solucionar o sexismo na gastronomia. Com isso, não cabe estabelecer conclusões e é congruente incentivar a disseminação de novas discussões e pesquisas acerca desses pontos.

## Referências

- ABOUZHR, K. et al. Dispelling the Myths of the Gender “Ambition Gap”. [S.l.]: The Boston Consulting Group, Inc., 2020. Artigo Virtual.
- AMORIM, V. L. M. et al. Discriminação de Gênero na cozinha profissional – quando surgiu esta história? In: ANAIS, 2016, Aracaju. 18ª Sempesq. Aracaju, 2016. p. 1 – 3. ISSN 1807-2518. Acesso em: 16 de jul de 2020.
- BARCELLOS, I. et al. A espetacularização do assédio. Rio de Janeiro: [s.n.], 2020. Disponível em: <https://jornalismorio.espm.br/radioativa/a-espetacularizacao-do-assedio/>. Acesso em: 25 de out de 2020.
- BOURDIEU, P. A dominação masculina. 11. ed. [S.l.]: Editora Bertrand Brasil Ltda, 2012. 158 p. Acesso em: 12 set 2019.
- BRASIL. Código Penal - Decreto-lei nº 2.848; Art 2016-A. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del2848.htm). Acesso em: 27 de out de 2020.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, p. 9 – 496, 5 out 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 03 out 2019.
- COLLAÇO, J. H. L. Cozinha doméstica e cozinha profissional: do discurso às práticas. Caderno Espaço Feminino, Uberlândia, v. 19, n. 1, p. 143 – 171, jun 2009. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/nequem/article/view/2107>. Acesso em: 12 set 2019.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTICA. CNJ Serviço: O que é assédio moral e o que fazer? 2016. Notícia virtual. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84036cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer>. Acesso em: 10 set 2019.
- CORRÊA, A. M. H.; CARRIERI, A. de P. Percurso Semântico do Assédio Moral na Trajetória Profissional de Mulheres Gerentes. RAE - Revista de Administração de Empresas, v. 47, n. 1, p. 22 – 32, Janeiro 2007. Disponível em: <https://rae.fgv.br/en/rae/vol47-num1-2007/percurso-semantico-assedio-moral-natrajetoria-profissional-mulheres-gerentes>. Acesso em: 12 set 2019.
- DEMOZZI, S. F. Cozinha do cotidiano e cozinha profissional: representações, significados e possibilidades de entrelaçamentos. 2012. 19 p. Dissertação (História da Alimentação) — UFPR. Disponível em: [http://www.historiadaalimentacao.ufpr.br/artigos/Artigos\\_PDF/Sabrina%20Demozzi.pdf](http://www.historiadaalimentacao.ufpr.br/artigos/Artigos_PDF/Sabrina%20Demozzi.pdf). Acesso em: 12 set 2019.
- DUFLO, E. Women’s Empowerment and Economic Development. Journal of Economic Literature, v. 50, n. 4, p. 1 – 44, Dezembro 2012. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w17702>. Acesso em: 03 out 2019.
- FREIRE, P. Pedagogia do Oprimido. 17. ed. Paz e Terra S/A, 1987. 129 p. Disponível em: <https://cpers.com.br/wp-content/uploads/2019/10/Pedagogia-do-Oprimido-PauloFreire.pdf>. Acesso em: 28 de set de 2020.

GIL., A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: EDITORA ATLAS S.A., 2002. 175 p. Acesso em: 24 out 2019.

HISTORY, N. M. of A. Julia Child's Diploma from Le Cordon Bleu, 1951. Cambridge (EUA), 1951. Disponível em: [https://americanhistory.si.edu/collections/search/object/nmah\\_892279](https://americanhistory.si.edu/collections/search/object/nmah_892279). Acesso em: 15 jul 2020.

JULIE & Julia. Nora Ephron. Nova York (EUA): Columbia Pictures, 7 de agosto de 2009. 1 DVD 123 min. Acesso em: 15 jul 2020.

LEONE, E. T.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica: As mulheres e o mercado de trabalho. São Paulo: UNICAMP, 2017. 50 p. Acesso em: 14 de out de 2020.

MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. V. S. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. RAM - Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 9, n. 5, p. 11 – 34, jul 2008. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1678-69712008000500002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712008000500002&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 10 set 2019.

PERNA, Y. L. N. Emoção e estereótipos de gênero: os efeitos da notícia na opinião pública: os efeitos da notícia na opinião pública. 2017. Monografia (Comunicação) — Universidade de Brasília. Disponível em: [https://www.bdm.unb.br/bitstream/10483/19879/1/2017\\_YasmimLeiteNeresPerna.pdf](https://www.bdm.unb.br/bitstream/10483/19879/1/2017_YasmimLeiteNeresPerna.pdf). Acesso em: 27 de out de 2020.

PINTO, F. Transfobia e Mercado de Trabalho: Da marginalização ao mercado de trabalho formal. 2017. 83 p. Dissertação (Direito) — UFPR. Disponível em: <https://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/55379/FERNANDA%20VELOZO%20DOMINGOS%20PINTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 de out de 2020

RAMSAY, G. Roasting in Hell's Kitchen: Temper Tantrums, F Words, and the Pursuit of Perfection. [S.l.]: William Morrow Paperbacks, 2007. 288 p. ISBN 0061191981. Acesso em: 25 de out de 2020.

RESENDE, A. M.; MELO, M. C. LUGAR DE MULHER É NA COZINHA? uma análise com Chefs mulheres sob a lógica da dominação masculina. In: ANAIS, 2016, Porto Alegre. IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. Porto Alegre, 2016. p. 1 – 20.

SANTOS, Letícia Madeira de Castro. "A mulher é mais delicada": um estudo sobre a associação da figura feminina à área de confeitaria profissional. 2019. 75p. TCC (Graduação) - Curso de Gastronomia, Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

SCAVONE, N. "O Superchef e a Menina Prodígio": as posições ocupadas pelos gêneros na gastronomia profissional. In: ANAIS, 2008, Florianópolis. Seminário Internacional Fazendo Gênero 8: Corpo, violência e poder. Florianópolis: UFSC, 2008. p. 1 – 6. Disponível em: [http://www.fazendogenero.ufsc.br/8/sts/ST6/Naira\\_Scavone\\_06.pdf](http://www.fazendogenero.ufsc.br/8/sts/ST6/Naira_Scavone_06.pdf). Acesso em: 12 set 2019.

SPEZIA, A. Assédio moral contra mulheres:: Um estudo sobre as ações afirmativas para sua prevenção à luz dos fundamentos da Política Nacional de Turismo. 2018. Dissertação (Turismo) — Universidade de Brasília. Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/32374/1/2018\\_AlexandreSpezia.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/32374/1/2018_AlexandreSpezia.pdf). Acesso em: 27 de out de 2020.

TOLFO, S. da R.; OLIVEIRA, R. T. de. Assédio moral no trabalho: uma violência a ser enfrentada. Florianópolis, 2013. Disponível em: [http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/07/CARTILHA\\_AMT.pdf](http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/07/CARTILHA_AMT.pdf). Acesso em: 14 de out de 2020.

-

## Apêndices

–

## **APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu, Luisa Aguiar Alves, convido você a participar desse estudo com o objetivo de investigar o assédio moral experienciado por mulheres na cozinha profissional e sua associação com a dominação masculina neste ambiente. Sua resposta me ajudará a reunir dados sobre a frequência e o desenvolvimento desse tipo de agressão verbal dentro do grupo estudado (mulheres cozinheiras). Esta é uma pesquisa anônima, tendo assim seu nome e dados de identificação mantidos em total sigilo. Você pode optar por se retirar da pesquisa a qualquer momento ao retirar seu consentimento e não enviar o formulário ao final, sem necessidade de justificativa nem sofrer qualquer prejuízo. Se a qualquer momento o estudo se mostrar prejudicial ao seu bem estar, por favor não hesitar em se retirar. Este trabalho tem como pesquisadores responsáveis: aluna Luisa Aguiar Alves (luisa.aa@outlook.com) e orientadora Daniela Minuzzo (daniela.minuzzo@gmail.com) do curso de Bacharel em Gastronomia da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

–

## APÊNDICE B – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO

### B.1 Perguntas Gerais

- Qual a sua idade em anos? *(Espaço de resposta livre; obrigatória)*
- Em qual local (Cidade/Estado) mora atualmente? *(Espaço de resposta livre; obrigatória)*
- Você trabalha (ou trabalhou) em cozinha profissional há quanto tempo? *(Resposta com opções; obrigatória)*
  - Menos de 5 anos
  - Entre 10 e 5 anos
  - Entre 11 e 15 anos
  - Entre 16 e 20 anos
  - Mais de 20 anos
- Está trabalhando em cozinha profissional atualmente? *(Resposta com opções; obrigatória)*
  - Sim e pretendo continuar.
  - Sim, mas gostaria de sair.
  - Não, mas gostaria de voltar.
  - Não e não gostaria de voltar.
- Qual é a sua identidade de gênero? *(Resposta com opções; obrigatória)*
  - Mulher Cis
  - Mulher Trans
  - Homens Cis
  - Homens Trans
  - Outro *(preenchimento livre)*



–

## **B.2 Perguntas Específicas**

- Você já recebeu críticas de \*colegas de trabalho\* alegando incapacidade de realizar seu trabalho pelo fato de ser mulher? *(Resposta com opções; obrigatória)*
  - Sim, de forma direta.
  - Sim, de forma indireta.
  - Não.
  
- Em caso positivo, qual é (ou era) a frequência? *(Resposta com opções; não obrigatória)*
  - Mais de uma vez por semana.
  - Pelo menos uma vez por semana.
  - Cerca de uma vez ao mês.
  - Menos de uma vez por mês.
  - Ocorreu apenas uma vez.
  
- Você já recebeu críticas de \*superiores\* alegando incapacidade de realizar seu trabalho pelo fato de ser mulher? *(Resposta com opções; obrigatória)*
  - Sim, de forma direta.
  - Sim, de forma indireta.
  - Não.
  
- Em caso positivo, qual é (ou era) a frequência? *(Resposta com opções; não obrigatória)*
  - Mais de uma vez por semana.
  - Pelo menos uma vez por semana.
  - Cerca de uma vez ao mês.
  - Menos de uma vez por mês.
  - Ocorreu apenas uma vez.

- 
- Que tipo de argumentos de incapacidade foram/são utilizados? *(Resposta com opções; obrigatória)*
  - Falta de destreza
  - Falta de força física
  - Falar muito
  - Falta de atenção
  - Falta de controle emocional
  - Falta de capacidade de liderança
  - Outro *(preenchimento livre)*
- Esse tipo de discurso já fez você duvidar da sua capacidade de realizar o seu trabalho? *(Resposta com opções; obrigatória)*
  - Sim
  - Não
- Esse tipo de discurso já fez você desejar largar o emprego? *(Resposta com opções; obrigatória)*
  - Sim
  - Não

### B.3 Relações de Trabalho

Texto de início de secção para análise antes de responder “De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (28/11/2016) assédio moral é “[. . . ] toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador“. Pode ser considerado como tal a agressão vindo de um superior ou colegas de trabalho de cargo/posto equivalente. ”

- Baseado no texto acima, você acredita que já sofreu assédio moral trabalhando na cozinha profissional? *(Resposta com opções; obrigatória)*
  - Sim
  - Não
  - Não tenho certeza
  
- Já viu ou ouviu falar desse tipo de situação acontecer especificamente com mulheres? *(Resposta com opções; obrigatória)*
  - Sim
  - Não
  
- Em algum dos casos (vivido, visto ou ouvido) o agressor era: *(Resposta com opções; obrigatória)*
  - Homem
  - Mulher
  - Ambos
  - Não se aplica
  
- Como esse tipo de situação (vivida, vista ou ouvida) faz/fez você se sentir? *(Espaço de resposta livre; não obrigatória)*
  
- Para nós, seria muito importante saber um pouco mais sobre esses casos. Portanto, caso se sinta confortável, escreva um relato de algum caso vivido, visto ou ouvido. Garantimos seu anonimato! *(Espaço de resposta livre; não obrigatória)*