

Gentileza ou assédio: conflitos de gênero e de raça nas relações de trabalho

A situação problema abaixo foi apresentada a um grupo de estudantes de um curso de Administração.

Como recurso de linguagem nas atividades (“a” a “e”) abaixo as pessoas participantes são denominadas “atores” ou “personagens”.

Os grupos de alunos devem apresentar:

a) um juízo sobre a situação ocorrida: um documento, obtido por consenso do grupo, analisando os principais atores (pelo menos três atores) e seu comportamento (adequado / não adequado).

b) as medidas que poderiam (deveriam) ter sido tomadas na área onde a situação problema aconteceu e que provavelmente teriam evitado a situação. Quais atores deveriam ter tomado essas providências.

c) comente os critérios utilizados para a nomeação provisória da funcionária Carla para o cargo de chefe substituto da área. Os critérios são justos / adequados? Há perfeito entendimento dos funcionários da área sobre os critérios? Quais medidas poderiam (deveriam) ter sido tomadas para evitar a situação?

d) análise do comportamento do personagem Ricardo: em que ponto seu comportamento cruzou a linha divisória entre assédio e gentileza? Espera-se um debate no grupo e um documento com as principais conclusões obtidas por consenso ou maioria.

e) análise do comportamento do personagem Carla: quais comportamentos deste personagem podem ter influenciado para a ocorrência a situação problema? Como ela deveria ter procedido? Emitir um juízo de valor sobre seu comportamento. Espera-se um debate no grupo e um documento com as principais conclusões obtidas por consenso ou maioria.

f) o que poderia ter acontecido na área em questão, caso funcionárias pertencentes a outras minorias (imigrantes originárias de países pobres, integrantes do grupo LGBT, portadoras de necessidades especiais, por exemplo) tivessem assumido a chefia temporária? Espera-se um documento com as opiniões dos componentes do grupo, mesmo que discordantes.

Para resolver o problema você deve obedecer aos seguintes critérios:

1- no seu grupo de trabalho, todos devem sugerir duas ou três soluções ou sugestões. Todas as soluções/sugestões devem ser consideradas e anotadas na folha de resposta.

Em caso de consenso no grupo, indicar esse consenso. Em caso negativo as opiniões individuais devem ser reportadas

2- ao propor uma solução o grupo deve considerar quais atores podem ser envolvidos.

3- É importante considerar os aspectos as “implicações éticas” trazidas pela solução indicada pelo grupo. Como as pessoas se sentirão? Poderá surgir algum sentimento negativo em relação aos funcionários pertencentes a minorias? Poderá o funcionário pertencente a minorias sentir-se constrangido em função de sua condição? Como evitar isso?

Situação Problema:

Após vários exames, Fernando, chefe titular da área de Orçamentos, Finanças e Contadoria do Departamento de Projetos do Ministério de Políticas Estratégicas, é informado pelo médico que seu problema de saúde exige uma intervenção cirúrgica com um pós-operatório demorado. Fernando reluta em marcar a cirurgia por entender que não é um momento propício para se afastar do Ministério, pois seu setor está se modernizando, tendo sido instalada recentemente uma nova base de dados. Sua preocupação recai, principalmente, sobre os relatórios emitidos mensalmente, os quais não podem atrasar, pois deles dependem outros setores. Mas, como disse seu próprio médico, a saúde não espera.

Fernando só não está mais preocupado porque a equipe que chefia é bem entrosada. Até mesmo Ricardo, o último a ingressar no grupo, já está à vontade com os colegas.

Além disso, Fernando possui total confiança em Carla, a servidora que assumirá a chefia em sua ausência. Apesar de a substituta nunca ter respondido pela equipe por período tão extenso, ela já demonstrou, em outras oportunidades, competência técnica e capacidade de gerir eventuais problemas. Carla é a mais antiga servidora do setor e a única que possui, além da graduação, o curso de Especialização em Perícia Judicial de Cálculo Trabalhista, diferenciais que lhe possibilitaram ocupar o cargo de chefe substituta. Junto com o cargo, Carla assume o desafio de manter em dia as atividades do setor, principalmente os relatórios de fechamento do mês – tarefa não muito fácil, em decorrência da maior lentidão na produção do setor após a troca da base de dados, o que, nessa fase de adaptação, vem suscitando dúvidas operacionais e alguns problemas técnicos de configuração.

O mais recente integrante da equipe é também o mais expansivo e brincalhão. Ricardo é considerado o “promoter” da área de Orçamentos, informalmente eleito para organizar os eventos sociais internos e externos do setor. Entre outras coisas, tem por hábito contar piadas e apelidar os colegas. Foi ele quem apelidou Carla de “mulata exportação”.

Após analisar o andamento do serviço e o tempo hábil para sua conclusão, Carla convoca uma reunião com o setor e expõe a necessidade de ampliar as horas de trabalho, colocando a possibilidade de fazer um rodízio entre os servidores para agilizar o término dos relatórios. Ricardo, que utiliza as ferramentas de informática com desenvoltura e tem sido de grande ajuda para resolver alguns problemas do novo sistema, se disponibiliza para ficar com Carla após o expediente a fim de concluir os trabalhos do mês, alegando a ausência de compromissos importantes nesse período e, evitando assim, o rodízio dos demais.

Depois do expediente, Ricardo e Carla permanecem trabalhando. Sempre muito atencioso aos comentários da chefe sobre seus gostos, Ricardo passa a trazer doces e lanches que vêm acompanhados de olhares e elogios. Após uma conversa com vários colegas da equipe, Ricardo grava um CD com as canções preferidas de Carla e a presenteia. Na sexta-feira, Ricardo aparece com convites para um concerto de jazz em um lugar reservado. Carla recusa apesar da insistência do colega. Na semana seguinte, os olhares e os elogios continuam, mesmo durante o expediente. Cada vez mais constrangida e desconfortável com a situação, Carla começa a evitar os momentos de conversa descontraída em que Ricardo esteja presente, dirigindo-se a ele somente quando inevitável profissionalmente.

Na noite de fechamento dos relatórios, Ricardo começa novamente com as investidas. Face à falta de reciprocidade de Carla, Ricardo não se controla e, puxando a chefe pelo braço,

beija-lhe contra sua vontade. Carla leva uns segundos para começar a reagir e tentar se desvencilhar de Ricardo, que à força lhe mantém imobilizada em seus braços. Quando finalmente é solta, Carla muito irritada começa uma discussão com Ricardo, que a afronta afirmando que ela queria o beijo e inventa que outras pessoas do setor já haviam até notado. Ainda atordoada com toda aquela situação e sem saber como proceder, Carla opta pela discrição e nada comenta no dia seguinte.

Incomodado com as reiteradas recusas de Carla, Ricardo passa a difamar a chefe entre os colegas do setor e mesmo de outros setores, tendo em vista sua vasta rede de relacionamentos. Passa a dizer nos encontros informais entre os colegas do Ministério, após o trabalho, que Carla não é competente para assumir o cargo de chefia, tendo conseguido concluir os relatórios graças ao empenho dele, que teria feito praticamente tudo sozinho. Ricardo afirma que o curso dela não justifica o cargo de substituta e aventa a possibilidade de Carla e Fernando terem um caso, sendo esta a verdadeira razão da ascensão de sua carreira, afinal, nas palavras dele: “O que uma mulata daquelas sabe fazer bem é rebolar.” Toda vez que faz esse comentário, Ricardo começa a cantarolar um samba e ilustra a cena com uma reboladinha.

Carla se sente cada vez menos benquista pela equipe que comanda temporariamente; não é mais convidada para os eventos informais externos e percebe que a conversa muda ou finda com sua chegada. Coincidentemente ou não, alguns dos colegas que almoçavam com ela mudaram seus horários. O desconforto com a presença de Ricardo somado à falta de receptividade da maioria dos colegas fazem com que Carla evite momentos de descontração com a equipe e passe todo o tempo em sua sala, saindo apenas para tratar do imprescindível. A distância entre Carla e sua equipe vai sendo reafirmada ao longo dos dias, e alguns chegam a dizer que a chefia subiu à sua cabeça.

Aos poucos, o desgosto com o ambiente de trabalho se reflete em casa e Carla passa a ter crises de choro e desânimo para suas atividades mais cotidianas. Maria, servidora mais próxima de Carla no setor, que vinha notando as alterações no comportamento e no humor da colega desde o final do primeiro mês, tentava conversar, mas Carla sempre alegava razões pessoais. Pouco antes do retorno de Fernando, diante da visível perturbação da chefe substituta, Maria se oferece para ajudar. Sem mais aguentar a situação, pedindo sigilo, Carla explica sobre as investidas de Ricardo e as posteriores difamações.

Ao retornar ao trabalho, Fernando encontra o ambiente menos ameno e percebe o clima pouco amistoso entre Carla e a maioria do grupo e uma equipe completamente desestabilizada. Aos poucos, o chefe titular, vai tomando conhecimento dos fatos pelos rumores.