

**João Gabriel:** Olá. Sejam bem-vindos ao primeiro episódio do Infocast, o podcast sobre política e tecnologia dos Infoproletários. Infoproletários é um movimento social composto por trabalhadores e trabalhadoras da área de T.I, reunidos com o objetivo de denunciar e combater a exploração e abusos que sofremos em nossa categoria e no conjunto da classe trabalhadora. Enfrentamos baixos salários com longas jornadas de trabalho, além do assédio moral e muitas vezes até sexual. A nossa visão é de que, ao contrário do que tentam vender por aí, não vivemos uma sociedade da informação: ainda vivemos em uma sociedade da exploração. É para fazer frente a isto que nos reunimos. Acreditamos que apenas os infoproletários em seu sentido amplo, que são os trabalhadores de T.I unidos, é que podem apresentar alternativas para seus próprios problemas e defender seus interesses políticos e econômicos. Juntos estamos nos organizando para reivindicar nossos direitos e lutar por melhores condições para o nosso trabalho e para nossa vida em geral. Nesse primeiro episódio vamos falar sobre um assunto sério que aflige boa parte de nossa categoria: assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Então mande compilar aquele código maroto e dê aquele commit na base de produção sem medo de ser feliz. Pergunte se usuário já reiniciou a máquina pela décima vez e, enquanto espera, vem ouvir nossa conversa. O Infocast só está começando.

[som de abertura se inicia e finaliza para dar início à fala de João Gabriel]

**João Gabriel:** Fala galera, bem-vindos ao primeiro episódio do podcast do Infoproletários. Estamos aqui hoje para gravação do primeiro podcast do Info. Para quem não conhece, apresentando aqui, o Infoproletários é um movimento social de trabalhadores da área de T.I - Tecnologia da Informação. A nossa ideia com o podcast é poder debater alguns assuntos relevantes para nossa área. Meu nome é João Gabriel, trabalho na área de suporte, sou de Sorocaba, estado de São Paulo. Trabalho numa empresa de suporte de T.I. E temos aqui duas convidadas para falarmos de um tema que é um tema um pouco pesado, talvez? Assim, um tema que a gente não gostaria de estar falando sobre ele... mas infelizmente é algo que é necessário, porque é uma coisa que acaba influenciando muitos trabalhadores...

trabalhadores e trabalhadoras da área de T.I, e que a gente precisa debater. Então eu gostaria de apresentar aqui, com a gente, a Fabi...

**Fabiana:** Oi, sou a Fabiana Nascimento, trabalho na área de T.I há 8 anos com Qualidade.

**João Gabriel:** Temos aqui também a Daniela.

**Daniela:** Olá, eu sou a Daniela Andrade e eu trabalho na área de desenvolvimento de software há 19 anos.

[música se inicia e termina rapidamente]

**João Gabriel:** É isso aí, pessoal. Então vamos começar aqui falando sobre o assunto de hoje. O assunto da vez é sobre assédio nos locais de trabalho. Então gostaria de debater um pouco e, talvez, a melhor forma de começar essa discussão seria definindo o que é assédio para as pessoas terem um melhor entendimento do assunto, e depois a gente vai até debater sobre a questão da pessoa saber se está sofrendo assédio ou não... então a gente ter essa definição do que é assédio, acho bem importante. Quem gostaria de começar?

**Daniela Andrade:** De modo geral, o assédio é quando a gente está impelindo o trabalhador a executar as suas tarefas de forma que cause a ele alguma algum tipo de humilhação, de vexame... ou, de repente, de dano psicológico ou mesmo físico. Então, exemplo: se eu faço com que o meu trabalhador esteja o tempo inteiro se sentindo como inferior e eu esfregue na cara dele que ele é inferior, isso é dano moral. A gente está impelindo o trabalhador a ficar desprovido da sua própria saúde psíquica, que como sabemos, é necessário para a saúde psíquica dos seres humanos que eles não sejam humilhados; de que o ser humano não sofra vexame; de que o ser humano não seja imputado a fazer coisas que estão para além das funções atribuídas para o cargo que ele ocupa. Eu exigir que meu trabalhador trabalhe muito mais horas do que ele foi contratado; eu exigir que o trabalhador

trabalhe em condições insalubres, em ambientes que vão fazer com que a saúde dele se precarize; eu falar coisas de forma que esse trabalhador se sinta agredido, ofendido de forma que eu transforme o que esse trabalhador faz em algo - ao meu ver enquanto o patrão ou patroa - que seja horrível, algo que de repente o trabalhador não vá sentir que o seu trabalho está sendo satisfatório; de modo a ofender o trabalhador... Veja: o problema não é eu dizer ao trabalhador que ele deve melhorar o seu trabalho. O problema é a forma que eu faço isso. Porque há formas de fazer isso sendo educada, de forma a fazer com que o trabalhador se sinta motivado... e a forma como a gente vê muitas vezes, em muitos lugares, em que o patrão ou a patroa extrapola seu direito de exigir que o trabalho seja bem conduzido. Aí grita-se com funcionário, expõe o funcionário na frente de todo mundo, dizendo que ele é um péssimo funcionário... que ele faz um péssimo serviço... Expondo aquele funcionário na frente dos seus colegas de trabalho, dando apelidos. A gente vê bastante isso acontecendo. A galera leva como se fosse uma mera brincadeira, na base do humor, só que como a gente sabe, o humor tem diversas acepções, né? O que é engraçado para mim pode não tá sendo engraçado para pessoa a qual estou me referindo. O apelido pode ser muito engraçado pra você mas pode ofender a pessoa que está recebendo o apelido. Na dúvida, é melhor a gente não dar apelido para ninguém, a menos que a pessoa consinta que isso aconteça na frente de todos. Tratar a pessoa de forma que ela se sinta valorizada, de forma que ela se sinta respeitada, de forma que a dignidade dela que tá prevista pela Constituição Federal como cláusula pétrea não seja atacada.

**Fabiana:** Assédio, na verdade, a gente vê aí todas as questões. É importante a gente entender que o trabalhador, quando se disponibiliza para trabalhar com alguém, não tá lá pra ser maltratado. Se você tá no trabalho, você tá se sentindo mal tratado, se você sente dificuldade de estar naquele ambiente de trabalho, você pode estar sofrendo assédio. É importante que o trabalhador também reconheça os sinais de assédio. Se é uma pessoa ou grupo de pessoas que vivem constantemente perseguindo você e te fazendo sentir mal, isolando você... Um chefe que te dá outras tarefas, muda você de tarefa a todo momento, te isola colocado você em outros clientes, tirando você um pouco do convívio interno. Se

you are receiving this type of situation, it is important to understand that it is not normal in any job. It is not normal for any worker to be mistreated. If this is happening to you, with your colleague, be attentive: you may be, in reality, facing something very serious that is moral harassment. Moral harassment is a risk to work. It is a situation of risk to work because you can harm the person. The worker can request dismissal, can have serious psychological problems. So we, as workers, more than expecting that the company will manage to build this, doing the cards from time to time in a good way, but moral harassment is something very interpersonal. It is very important that we be very attentive to what is happening around us, look at our colleagues and pay attention for us to be able to really be treated as a worker that we are, with respect.

**Daniela:** I also think it's important to emphasize in the question of moral harassment and in the case of sexual harassment. In the case of sexual harassment, specifically, we are violating the freedom of the person in what concerns their sexual rights. Suddenly we are doing things that make the person feel inferiorized, diminished or instigated to practice some act because of their gender condition. We see it happening in many places, women being sexually harassed by their bosses, even many times the boss says that if she does not give in to his sexual advances, she will not get a promotion, she will not get a salary increase, she will not change jobs, she will not be hired... because many times it already happens in a job interview. She will not be hired, she will be, suddenly, fired. It is important for us to know that these things are all illegal. When talking specifically about discriminated minorities, for example in what concerns the question of LGBT people: many times we see the gay, the lesbian, the bisexual, the trans person, in the work environment, with their sexual condition, their gender condition, being exposed in front of others. Many times it happens that a person is gay or lesbian or bisexual and is taken out of the closet by colleagues at work or, suddenly, by their own superior... as a way of making the person feel diminished or inferiorized. Many times it is said that this is just a joke, but we cannot see it as a joke something that is offending everyone

classe de pessoas. A gente não pode considerar que é normal. Se a gente não está expondo a sexualidade de pessoas que são heterossexuais e cisgêneros no ambiente trabalho, até isso nem cabe ao ambiente de trabalho uma vez que as pessoas deveriam estar lá para poder ter um ambiente seguro, um ambiente saudável em que elas pudessem desenvolver o seu trabalho da melhor forma possível e não para estar com a sua sexualidade, sua intimidade sendo exposta pelo patrão ou pelos demais colegas. É bom que a gente perceba que muitas vezes acontece machismo no ambiente de trabalho. Na área de T.I é muito frequente a gente ver mulheres sendo inferiorizadas. A gente vê muitas vezes, mulheres em equipes de T.I que não tem promoção... Eu mesma, na maior parte da minha carreira, estive ganhando muito menos que os homens que trabalhavam comigo exercendo exatamente o mesmo cargo que eles exerciam, tendo as mesmas tarefas e responsabilidades. A gente vê homens que, se for comparar com muitas das mulheres, não teriam a qualificação suficiente desejada... mas que recebem promoção, tem um aumento de salário, de repente se tornam até o patrão. As mulheres, você vê cada vez mais, ou de repente na área de T.I, quando a gente fala de inclusão de mulheres, eu sempre me questiono de que inclusão é essa de que a gente tá falando: *“Ah, porque as mulheres, elas estão tendo possibilidades, por exemplo, de terem apoio técnico, apoio pessoal. Muitas dessas mulheres podem ser mães e elas têm apoio para, de repente, chegar um dia mais tarde porque o filho ficou doente. Existe a creche que está sendo disponibilizada. As mulheres estão conseguindo ser contratadas...”*. Eu tenho uma amiga lá em Porto Alegre, qualificadíssima, que está há muito tempo desempregada porque ela está na idade em que a sociedade considera que ela vai querer ser mãe, e aí ela não consegue emprego. Ela não consegue simplesmente porque a sociedade parte do pressuposto que uma mulher que quer ser mãe não vai ser uma boa profissional. Que não há como conciliar a questão de você ter uma carreira e ser mulher. Muitas vezes essas mulheres sofrem assédio moral dentro do ambiente de trabalho porque são mães. Porque querem ser mães. Talvez a Fabi que é mãe tenha algo mais a acrescentar pra gente.

**Fabiana:** É bem difícil ser mãe na área de T.I, porque você acaba tendo outros horários. Você acaba obrigatoriamente tendo uma vida própria, diferente dos seus colegas. Você consegue estabelecer alguns limites, que são limites saudáveis. Você encontra pai responsável, mãe responsável que consegue estabelecer... Mas isso volta para gente de uma maneira bem ruim. A gente tem situações dentro dessa questão do sexismo, do assédio também em relação a LGBT. É importante que... Essas piadinhas... Eu lembro que uma vez eu tava meio ambiente de trabalho, onde tem uma colega que ela é gay. Eu lembro que começaram a fazer uma piada do tipo *“prefiro ter filho não sei o quê do que o filho gay”*. Vocês já ouviram essa piada, né? Falou, cometeu uma gafe. A pessoa tava ali, sentada atrás, e pessoal não parou. Daí eu tive que chamar a atenção. É muito difícil para um homem branco héterosexual identificar que é chato ficar em falando coisas sobre você, sobre sua sexualidade. Fica falando *“Nossa, meu filho... que menina gostosa!”*. Quando você tá lá do lado dele, como uma mulher... é muito chato. É difícil para o homem identificar isso. Eu acho que o pessoal que tá ouvindo tem interesse realmente em identificar como a gente pode se organizar melhor. Uma das questões é essa: a gente, enquanto trabalhador, não pode deixar essas questões se reproduzirem. A gente tem que perceber que dentro da nossa área, infelizmente, a gente tem o assédio que é entre os colegas mesmo. Tem a questão do seu chefe dar um monte de tarefa louca para você, mas tem o fato também de você, como colega, assediar seu colega de trabalho também. Por conta disso que a gente tem que identificar essas questões. A gente não pode deixar não. Piadinha sexista, piadinha machista, homofóbica... tem que ser criticada na hora, no ambiente de trabalho. Pessoas legais, pessoas sérias, fazem esse tipo de coisa.

**Daniela:** A Fabi tá falando E eu lembrei das diversas vezes em que eu sofri assédio moral, por exemplo, em empresas que trabalhei. Lembro de, bom... eu fui sempre a única mulher transexual dos lugares em que eu trabalhei, então nunca tive o direito de errar, porque se eu errasse não a era a Daniela que estava errando, era transexual da empresa que estava errando. Eu trabalhava num banco e certa vez eu era analista de sistema sênior o restante era pleno e júnior e, de repente, entrou um outro analista de sistemas sênior na empresa. Este cara... eu percebi que me

tratava de forma bastante grosseira. A princípio, quando a gente está acostumada a sofrer discriminação, chega num ponto que a gente acha que a gente tá vendo discriminação em tudo, que é coisa da nossa cabeça. Inclusive, a sociedade diz para a gente: *“você estão vendo uma coisa demais, isso não existe”*. Eu achava que era coisa da minha cabeça. Mas aí eu fui começar a perceber a forma como ele tratava o restante da equipe, que eram todos os homens, por um acaso... Porque a minha vida foi trabalhar apenas com um homem. Quando um homem chegava para perguntar qualquer coisa, ele era super solícito. Então problema era comigo. Um dia eu descobri que teve um happy hour na empresa, que eu não participei. Uma amiga de uma outra equipe participou e disse que nesse happy hour, ele disse que queria quebrar minha cara, porque ele odiava traveco. Então, assim... eu fiquei sabendo por essa amiga. Um belo dia eu tô lá, sentada, e vem a diretora de T.I na minha direção. Antes disso, o gerente da minha equipe pediu para fazer uma reunião. Eu já me levantando para ir até a reunião e ele disse: *“você não”*. Pensei *“pô, eles vão me demitir”*, porque se eu sou a única que não vai participar da reunião... Aí eu tô lá sentada esperando, achando que daqui a pouco eu vejo uma demissão, vem a diretora de T.I minha direção. Eu pensei: *“Nossa. A coisa é realmente grave”*. Ela senta para mim diz o seguinte: *“Olha. Eu falei para o gerente Fulano chamar a equipe para poder falar com eles, porque eu percebi que o pessoal daqui estava trocando e-mails sobre você. Falando coisas horríveis. Eu não vou permitir que isso aconteça aqui”*. Na ocasião eu fiquei extremamente absurdada. Tipo: *“Meu Deus. Nossa”*. Primeiro pelo fato da equipe que eu trabalhava, na qual estava lá apenas para desenvolver o meu trabalho técnico, deveriam se preocupar apenas em me respeitar enquanto ser humano e me tratar assim como eles tratam os demais. E também fiquei tipo: *“Nossa! Uma gerente se preocupando com isso”*. Como é que você volta a trabalhar numa equipe, numa empresa, em que você sabe seus colegas de trabalho estão trocando e-mails falando coisas horríveis sobre você; que a pessoa com quem você tem que falar para produzir o seu trabalho da melhor forma possível diz que quer quebrar sua cara? É óbvio que você não vai voltar, ou você voltar porque, no caso específico da população que eu faço parte, a arrasadora maioria está se prostituindo porque não há emprego para travestis e transexuais. 90% está se prostituindo no Brasil. Eu conto nos dedos de uma mão - e

vão sobrar dedos - quantas são as pessoas travestis e transsexuais no Brasil que estão presentes, por exemplo, na área de T.I. A gente tem que engolir todos esses sapos. Só que aí eu digo: quando a gente fala de assédio moral - e tudo isso que eu falei agora é assédio moral -, eu digo que não é apenas para própria pessoa que está sofrendo, porque que muitas vezes própria pessoa que tá sofrendo nem consegue identificar que ela está passando por aquilo. Também cabe às pessoas que querem que o mundo seja um lugar mais justo para todos. Eu, por exemplo, desejo que não apenas travestis e transexuais morem no lugar justo, mas que negros morem num lugar mais justo, pessoas com deficiência, as mulheres de modo geral, as pessoas LGBT de modo geral. Eu acredito que a gente não vai resolver o racismo sendo homofóbicos, resolver a homofobia ser transfóbicos, não vai resolver a transfobia sendo racista. Cabe também a todos nós que percebermos que a pessoa que trabalha com a gente está sofrendo assédio moral ou assédio sexual, e nos disponibilizarmos primeiro para que essa pessoa tenha a possibilidade de ter com quem desabafar... porque muitas vezes não tem nem com quem desabafar. A gente acha que se a gente abrir a boca vão falar que a culpada somos nós. Então você é vítima e a sociedade de modo geral ainda culpabiliza a vítima, porque é assim que funciona geralmente com as minorias discriminadas. Se a mulher sofre estupro, o problema é da mulher que deu motivo para o estupro. Se a pessoa negra sofre uma injúria racial, ou de repente o próprio crime de racismo, o problema é da pessoa negra. Não. O problema tem que ser de todos nós. Acho que uma sociedade mais justa deveria ser dever de todo mundo que quer um mundo mais justo para si. Querer-se livre, já dizia Beauvoir, é também querer os outros livres.

[som de violão]

**João Gabriel:** Essa questão que a Daniela trouxe, tanto a Fabi quanto a Daniela falaram disso, que é questão de que: se você é um homem branco cisgênero heterossexual, o que você tem a ver com isso? Bom, se você de alguma forma deseja, independente de posição política, na verdade... Se você alguma forma acredita e deseja uma sociedade igualitária em que as pessoas têm os mesmos direitos, isso tem tudo a ver com você. Embora você não sofra esse tipo de



preconceito, toda vez que você ouve um amiguinho fazendo uma piada desse tipo e risada, passa a mão na cabeça dele, acha engraçado ou de alguma forma sustenta que ele continue realizando esse tipo de atitude... você tá reafirmando uma opressão que é material, que ela existe na sociedade, que ela acontece sistematicamente e você simplesmente aceita isso e deixa que isso se perpetue cada vez mais. Acho que o seu papel nesse caso, e eu falo por mim, como um homem cisgênero heterossexual, é se posicionar quando você ver alguém falando sobre isso e principalmente se for seu amigo. Principalmente se for alguém que você tenha já tenha essa intimidade de chegar para pessoa e dar um toque nela, falar de alguma maneira o quanto ela tá sendo errada em agir desse modo, por falar isso. Como a Daniela mostrou aqui no exemplo dela, as pessoas não vão falar isso direto para ela; eles não vão fazer a piada na cara dela; não vão mandar um e-mail para ela. Quer dizer, eu acredito até que infelizmente pode até acontecer às vezes. Infelizmente com redes sociais, a gente vê esse tipo de atitude canalha sendo encorajada. Até políticos. Você demonstrar esse tipo de atitude, para algumas pessoas, é sinônimo de coragem: *“Ah, ele tem coragem de falar na cara”*. Desrespeitar de qualquer maneira uma pessoa LGBT, uma mulher, um negro... E isso, infelizmente, acaba sendo aplaudido por uma parcela da sociedade. Mas, mesmo quando isso não é feito assim tão escancaradamente, se você está ali naquele grupo, você precisa se posicionar e demonstrar de alguma maneira pra essas pessoas. Se elas estão falando isso é porque elas não entendem o quão isso é ruim para a sociedade de forma geral, para a pessoa que está sendo ofendida, para elas mesmas. Se alguém mais próximo delas, que elas ouçam, falar isso, vai ser muito mais fácil de ela repensar. É claro que em algum momento da sua vida você pensou isso, porque faz parte do senso comum, faz parte do senso comum que é perpetuado por anos, décadas de programas televisivos fazendo piada com negros, com público LGBT, com mulheres. Faz parte do senso comum a gente achar que isso deve ser engraçado, e que qualquer pessoa que se demonstre contra é porque está fazendo mimimi ou alguma coisa desse tipo. Existe uma marca muito forte que perpetua isso. A gente tem a mídia, a gente tem vários sistemas na sociedade que fazem com que isso seja cada vez mais enraizado no nosso modo de pensar. Nos cabe, toda vez que a gente ver esse tipo de coisa acontecendo, se

posicionar de alguma maneira e tentar quebrar esse tipo de coisa, esse de tipo de pensamento. Eu mesmo aqui, ouvindo as duas falarem das coisas, tanto em questões mais genéricas quanto questões pessoais, me lembro da época de faculdade e de quantas vezes eu ouvi esse tipo de piada e deixei passar. Ou mesmo achei engraçado. Por mais que eu me arrependa disso, sei que não é algo que eu consiga mudar porque naquela época talvez eu tivesse as informações necessárias, mas não tinha o interesse necessário em mudar. Falar hoje em dia a gente não tem informação para isso é um pouco de hipocrisia, porque se você abrir seu Facebook agora eu tenho certeza você consegue esse tipo de informação. É questão de você estar apto, estar querendo parar com isso e partir para essa mudança. A gente falando da questão do ambiente de trabalho é algo que vem até da faculdade, das questões dos trotes, das brincadeiras dentro da faculdade. Eu felizmente nunca fui alvo desse tipo, mesmo sendo o homem negro por exemplo, nunca fui alvo desse tipo de assédio tão pesado. Claro que eu sofro assédio, talvez mais velado por ser negro. Isso acontece em vários locais fora do ambiente trabalho, mas a questão é que eu me lembro de eu fazer faculdade e, vou falar uma coisa muito específica - e as pessoas que conhecem, que sabem, vão saber do que eu tô falando. Não sei se isso acontece em outros lugares do país, mas tem um tal de Teste da Farinha. Não sei se vocês já ouviram falar. Quando eu entrei como estagiário na faculdade, eles falaram: *“Ah, você tem que fazer o teste da farinha”*. E o que era esse teste da farinha: as pessoas colocarem farinha numa cadeira por exemplo e você retirar sua calça, sentar no monte de farinha para as pessoas saberem se... Como dizer isso de uma maneira polida?... Não tem como, hahahaha... Para eles saberem se você tem se você tem, ó... Simplesmente assim: você tinha que sentar na farinha e tinha que formar um asterisco. Pronto.

[Daniela e Fabiana riem ao fundo]

**João Gabriel:** Se não formasse um asterisco, começavam aquelas brincadeiras. Totalmente quinta série isso. E o que que acontece: eu presenciei isso na época. Eu fiz porque eu achei engraçado. Na verdade, depois eu descobri que eu fui o único idiota que fez, porque para todo mundo que falavam, ninguém queria fazer. Mas,

como eu, sei lá, sempre fui... Porque eu achava que era engraçado, falei “Ah, vamos fazer”. E aí, beleza. Fiz. Todo mundo riu, me zuearam que fui o único que fez e não sei o quê. A questão é que depois disso, isso continuou sendo feito para todos os estagiários que entravam lá. Me lembro até hoje porque eu vi o Instagram desse rapaz. Me lembrei que tinha um dos nossos colegas que era homossexual, já na época, mas não era assumido. Lembro exatamente do rosto dele, de constrangimento, quando o pessoal ficou pesando para ele fazer mesmo, né. E é um uma lembrança muito dolorida para mim, porque ontem eu vi ele postando foto no Instagram com o namorado, super feliz, viajando e tal. Aí bateu aquele arrependimento. Falei “*Caramba. Naquele momento eu podia ter um mostrado o quanto era ridículo para pessoa que estava na faculdade, se formando para serem profissionais..*”. Inclusive era algo perpetuado pelos professores da faculdade. Os professores sabiam que isso acontecia, eles sabiam em qual sala as pessoas faziam isso, e até tomavam cuidado para outros alunos que não estavam envolvidos não entrarem na sala nesse momento, entendeu? Então esse podcast hoje, esse episódio, por mais você ache “*Mas o que isso tem a ver com o trabalho, com T.I?*”: tem tudo a ver, porque é algo que vem desde a nossa formação, que é perpetuado e a gente continua achando que é normal. Que é mundano. Que a gente deve rir desse tipo de coisa. É algo que a gente precisa ouvir com clareza, parar e pensar sobre, e refletir sobre nossas ações no ambiente de trabalho e fora dele também, principalmente.

[som de violão]

**João Gabriel:** Um outro assunto que eu queria abordar aqui é a questão de que esse assunto de assédio, tanto moral quanto sexual, vai ser afetado após a reforma trabalhista.

**Daniela:** Então. Com essa reforma trabalhista que acabou de ser aprovada, entre outros pontos extremamente perniciosos e que muitos juízes do trabalho consideraram inconstitucionais, a gente criou uma casta de indivíduos - uma vez que está previsto no texto legal que foi sanção do Temer e está para entrar em vigor -

que a indenização por assédio moral vai depender do cargo que a pessoa ocupa, do salário que a pessoa tem. O texto legal faz previsão de uma indenização porque ela causou um dano leve, um dano médio e um dano alto, mas a lei não diz o que significa esse leve, esse médio e esse alto. Vai ficar a cargo de cada juiz. Ela também prevê que a indenização tem que ser no máximo de 50 salários. Veja: a gente tem uma situação em que a faxineira é chamada de burra na frente de todo mundo e a tem uma situação em que a gerente é chamada de burra na frente de todo mundo. O salário da faxineira, como até o mundo mineral já sabe, é algumas mil vezes menor do que o da gerente do lugar. A situação é exatamente a mesma: as duas são chamadas de burra. Se ambas entrarem na justiça para tentar que o judiciário decida em favor delas, a faxineira vai ganhar uma indenização menor - ainda que seja a maior indenização que o juiz vai propor, que é 50 vezes o salário dela - do que a gerente. Ou seja, o dano causado à faxineira vai custar muito menos para o empregador do que o dano causado a gerente. Dessa forma a gente criou uma casta de indivíduos, algo flagrantemente inconstitucional, pois a constituição prevê que somos todos iguais perante a lei. Que igualdade é essa quando a gente está determinando que a indenização para uma faxineira vai ser menor do que a indenização de uma pessoa que ocupa o cargo de gerência, por exemplo? A gente tem a questão das mulheres grávidas, da lei trabalhista atual que o Temer sancionou lá na reforma trabalhista, em que a mulher antes dessa reforma trabalhista, uma vez que a estivesse gestante, não poderia trabalhar em locais insalubres. Ou seja, locais que vão prejudicar a saúde dessa trabalhadora, prejudicar o bom andamento da gestação dela. Após a reforma trabalhista isso fica liberado. Caso a mulher... Vamos pegar uma situação hipotética: trabalhe no setor de tintas. Pintura automotiva, por exemplo - hipoteticamente falando. Ela vai ficar inalando aquele odor. Será que você vai ser bom para a gestação dela? Se ela quiser ter uma dispensa ou a mudem de setor, ela vai precisar pagar do bolso dela um médico que vai atestar que aquele local em que ela trabalha é um local insalubre. Então, veja. Primeiro: quantos trabalhadores não tem a grana para contratar esse médico? Depois: a depender de que trabalhador estamos falando, é evidente que ela vai sofrer um assédio por grande parte dos seus gestores para que ela não contrate esse médico e pode até sofrer uma perseguição. E mais para frente

ser demitida em função disso. É claro que essa deforma trabalhista vai prejudicar as trabalhadoras que estão lá na base da pirâmide. Enquanto o pessoal tava falando, eu tava me lembrando... Por exemplo: a questão do assédio moral começa por meio de atitudes que a sociedade de modo geral vai até considerar singelas, mas são à base de algo muito maior que é o próprio assédio. Eu lembro de trabalhar em equipes de T.I em que P.O (“píou”) que era uma mulher. Eu lembro como se fosse hoje. Por exemplo: uma empresa que eu trabalhei recentemente e em que a P.O (“píou”) era uma pessoa bastante comprometida com que ela tava pedindo. O que a gente vê normalmente acontecendo com muitos homens P.O (“píou”) é o cara estar contratando a empresa, consultoria de T.I, e querer o melhor trabalho possível. Então a mulher não estava fazendo nada mais do que qualquer homem sempre fez desde que o mundo é mundo. Aí minha equipe atrasava um trabalho e ela era mais dura na hora da cobrança. Eu ouvia coisas da minha equipe do tipo: *“Ah ela deve ter dormido de calça jeans”, “essa é mal comida”, “essa o marido não comeu hoje”*. Isso é encarado com naturalidade. A gente naturaliza o machismo. Aí quando percebiam que eu tava do lado, diziam: *“Ih, a Daniela está aqui do lado. Ai, desculpa”*. Só que assim, não é porque a Daniela está aqui do lado... É porque independente de estar a Daniela ou qualquer outra mulher do lado, isso deveria ser algo repugnante, considerado por todo e qualquer homem. Todo e qualquer homem não deveria considerar que tratar uma mulher dessa forma é algo que a gente deveria deixar para lá, porque não vejo as mesmas coisas acontecerem com homem. Quando um homem é mais incisivo na sua cobrança, não ouço ninguém falar que ele não trepou à noite. A vida sexual do cara não é envolvida na hora da cobrança. O que já aconteceu comigo, por exemplo: tô lá sentada na frente do computador, programando, numa equipe só de homens - como sempre acontece. Enquanto tô lá esperando o código compilar, ouço dos meus colegas de equipe: *“Ah, fulana estava bêbada e você não comeu?”*. Então, veja. Isso num ambiente de trabalho. Aí essas coisas são tratadas com uma naturalidade como se fosse ok, gente. *“A gente tá falando uma bobagem”*. Não! Isso não pode ser considerado! Isso para mim é a base do que mais tarde vai se configurar o assédio moral e sexual porque a gente percebe isso constantemente em equipes só de homens. Não tô culpando o homem A ou o homem B. Eu tô culpando toda uma estrutura que está feita para que nós

achemos que o machismo é ok, é natural, e é isso aí. Entendeu? Quando a gente trata mulher dessa forma, como objeto sexual - e esses dois exemplos que eu dei, a gente está tratando a mulher como mero objeto sexual para fazer vontades masculinas -, a gente está dando brecha para que mais lá na frente o gerente, o patrão, assedie sexualmente essa mulher. Diga para ela: *“Olha, você tá muito gostosa. Não quer sair hoje à noite comigo? Eu posso conseguir aquela promoção para você”*. Eu faço com que essa mulher se sinta, do ponto de vista moral, inferior aos homens. Que ela é menos capaz do que os homens porque ela não é uma pessoa talentosa, alguém que vá produzir o trabalho da mesma forma que os homens. Ela vai se sentir como um mero objeto sexual... Isso quando a gente não ouve muitas vezes que a mulher ganha uma promoção porque ela deu para o gerente, que ela dormiu com patrão. Isso é reproduzido de forma muito natural e constante, e ninguém deve achar normal uma coisa dessas. O que é isso, senão dizer o tempo inteiro que lugar das mulheres não é, por exemplo, na área T.I? Porque a área de T.I é uma área para homens? Que as mulheres estão lá porque deram para o patrão, porque são mal comidas? Eu já ouvi não existe mulher bonita na área de T.I, porque mulher na área T.I é só canhão ou sapatão. Uma lesbofobia a gente colocar “sapatão” como se fosse alguém que é não mulher ou menos mulher, e alguém naturalmente feia. Tudo isso, para mim, vai formar o que é a base do que o assédio moral e sexual, no caso das mulheres. Quando a gente fala que tem poucas mulheres na área T.I, por que será que tem poucas mulheres na área de T.I? A faculdade que eu fiz eu tinha 5 mulheres e formaram comigo 2, porque a gente ouve na faculdade coisas do tipo *“Ah, agora as meninas fecham o ouvido, que essa daqui é para os rapaz”* a aí vem uma piada machista. Ou então: *“Ah, se vocês forem bonitinhas podem até conseguir alguma coisa, mas olha, no dia que for fazer entrevista vai com vestidinho, vai com uma maquiagem”*. Enfim, se eu for ficar lembrando aqui de N casos... O que quero explicar é que a gente não pode considerar normal, natural, esse tipo de comportamento, esse tipo de abordagem. A gente não pode considerar natural. Muitas vezes eu ouço coisas do tipo: *“se fosse a sua mãe”, “se eu fosse sua filha”*... Isso não é isso não deveria nem ser posto. Não é questão de “e se for a mãe do fulano” ou “e se for a filha do fulano”, porque a gente tá falando um ser humano. Independente do gênero da pessoa, é um ser

humano. E como você, quanto ser humano, que acha que merece ser tratado com dignidade e respeito... todas as mulheres idem. Isso não muda. Então não é porque é a mulher, porque é a filha, porque a mãe. É porque é um ser humano. Seres humanos deveriam ser tratados com respeito.

**Fabiana:** Uma coisa que quero deixar bem claro é que a gente está aqui falando sobre algumas situações que são todas reais, assim como é real deforma trabalhista que TODOS nós vamos sofrer. E aí você vê que a gente tá falando sobre a mulher, sobre LGBT, a questão do sexismo, do machismo na área de T.I que é tão alta... Recentemente teve um estudo bem interessante e que vou mandar o link para vocês depois, que é "O Elefante no Vale". As co-autoras são a Trae Vassallo, que é investidora e sócia da empresa do capital de risco Kleiner Perkins Caufield & Byers, e a consultora de mídia Michele Madansky. Foi inspirado no julgamento da Ellen Pao contra a empresa que tem um monte de nomes difíceis eu falei agora. Esse estudo é para vocês entenderem como que é real e dentro da área T.I. Acho que a Dani já falou de algumas situações que as mulheres que já tiveram vão se identificar. Mas, homens, prestem bastante atenção: para 84% das mulheres foi dito que elas agiam de forma muito agressiva. Eu já ouvi isso muito. 88% tinham clientes e colegas que direcionaram perguntas aos colegas homens quando deveriam ser direcionadas à elas; 60% diz sobre falta de reconhecimento do cargo; 66% das mulheres foram excluídas de oportunidades sociais de networking por conta do gênero; e vários outros itens - todos os altos índices de acontecimento - dentro da área de T.I. Na área de T.I a gente tem um grande nível de sexismo e de assédio sexual, e isso traz sofrimento para os trabalhadores. A gente não sai da nossa casa para trabalhar para ficar aguentando gente idiota, nem aguentar coisas idiotas. Como a Dani falou da deforma, é o seguinte: os homens da área de T.I têm que saber que vocês também estão sofrendo. Na área de T.I é uma prática comum o assédio moral. Quando você quer sair mais cedo do seu trabalho e seu patrão fala "*Não. Mas você tem que entregar aquele negócio*", isso é uma forma de assédio. A gente colocou tanto dentro da nossa área de T.I essa situação, que a gente acaba naturalizando todos esses tipos de violência contra nós. A gente falou um pouco dos

casos da mulher, do LGBT... Mas você, homem branco, também sofre. Sofre menos, mas sofre.

[Daniela e Fabiana riem ao fundo]

**Fabiana:** Mas, enfim. A gente está construindo relações dentro da T.I, que tem que ser uma área moderna, uma área que, pô, tem que parar de ser careta, tem que parar de ser idiota. A gente tá dentro de uma área que está precarizando cada vez mais o trabalho. As pessoas falam “*Ah, tem que ter paixão para programar*”... Só que acho que não tem paixão não, porque quem tem paixão quer viver bem com o negócio. Não é viver mal, do jeito que é, que vive. Então você que é homem e que está passando por isso, você vai ser assediado para você ficar até tarde, vai ser assediado por ter uma demanda maior que você consegue entregar - o que é muito normal -. Agora com a deforma, é assim: você que tá no suporte - homem branco que está no suporte -, lembre-se que você vai receber menos do que um gerente seu, tá. Ou a gerente, que seja. Isso são coisas reais, são ataques coletivos que a gente sofre. O importante é a gente parar com essa fantasia de que de área de T.I é uma área de empreendedorismo, de vida fácil, de liberdade... porque nós estamos sofrendo demais. Vocês tem que estudar sobre isso. A gente tá aí com monte de material.

**João Gabriel:** Interessante a gente pensar sobre isso, de opressões que a gente tem em termos estruturais. Porque a gente fica achando que tem coisas que são exclusivamente da população LGBT, que é exclusivamente da população negra ou até das mulheres... Mas todo mundo está sujeito a sofrer algum tipo de opressão em algum dado momento. Claro que com maior ou menor intensidade, maior ou menor quantidade, mas todo mundo está suscetível a algo acontecer. Gostaria que a Daniela falasse para gente como funciona esse tipo de relação.

**Daniela:** Eu percebo que na área de T.I, frequentemente, a gente se depara com coisas do tipo: a gente tem que estar sempre atualizado com a última tecnologia que foi lançada ontem, ou o que está para ser lançada. Você já tem que estar à frente.



Esse discurso é bastante impositivo, de que você não pode ficar para trás. Muitas vezes a gente se depara com situações em que a empresa EXIGE que o profissional tenha esse conhecimento do que foi lançado ontem, essa tecnologia que está para ser lançada. Mas aí, qual é o tempo que se dá para que ele absorva essa tecnologia? Você vai utilizar um tempo da sua vida, e a depender da situação da pessoa, se ela estuda e trabalha, se o cara é pai e o cara tem uma família... Qual é o tempo que ele vai dedicar para esse estudo que é exigido? E não é solicitado, recomendado: é exigido pela empresa para que você consiga atuar naquela profissão que você atua, ganhando o salário que você ganha. Eu e todo mundo que trabalha com T.I deve ter passado por isso do patrão dizer: *“Olha, a gente vai começar um projeto semana ou mês vem. A tech stack é X e todo mundo precisa estar afiado com essa tech stack”*... Mas aí se alguém fala em pagar um curso? Em pagar as horas extras? A gente vai ter que usar horas a mais, porque nunca na minha vida vi uma empresa onde você pode usar as 8 horas diárias para poder estudar essa técnica para aquele projeto do mês vem. Se você força o trabalhador a aprender algo, sem dar a o apoio necessário, as ferramentas necessárias, o tempo necessário e, sobretudo, você não remunera esse trabalhador... você tá praticando assédio moral. Na área de T.I isso é uma coisa muito corriqueira e que a gente encara com bastante naturalidade. Como se estivesse super ok. Muitas vezes a gente é cobrado e cobrada a aprender 30 coisas diferentes, sem apoio e sem respaldo nenhum. Eu vejo pessoas adoecendo porque elas tem que virar noites estudando, noites programando. Quantas e quantas vezes: *“Olha, final de semana a gente vai ter que fazer uma entrega. Sexta vocês vão ter que ficar até 11 horas da noite, 2 horas da manhã até, 3 horas da manhã para poder fazer uma entrega”*. Na segunda feira: *“Olha, 8, 9 horas da manhã tem que estar aqui”*. Quando se reconhece isso - nas poucas vezes que se reconhece -, o que acontece é você ganhar uma hora extra. Aí eu digo: Ok, você ganhou hora extra, que é devida legalmente... Mas e a sua saúde mental? E seu esgotamento físico? E seu estresse? A gente vê uma centena de pessoas na área de T.I extremamente estressadas, e são cobradas e cobrados dessas pessoas prazos extremamente exíguos, prazos impraticáveis. É cobrado um conhecimento inatingível. E ainda a pessoa é apontada como quem tá fazendo corpo mole. quem não tá contribuindo, quem está

desmotivado. Se você sai na hora que foi combinado no acordo do contrato de trabalho, você tá desmotivado. Você não tá cooperando com equipe. *“Olha o que o cliente tá pedindo”*. *“A gente tá com entrega atrasada”*. Se a entrega está atrasada, o problema pode ser de muitas pessoas. Sobretudo da gestão do projeto. Sobretudo da gestão da empresa. Poucas e raras vezes o problema vai se concentrar na figura de quem está lá na base, de quem está no suporte da infraestrutura, de quem tá no desenvolvendo, de quem está programando. O que a gente percebe muitas vezes é a empresa acusando profissionais que estão lá na base como se estes profissionais fossem os únicos responsáveis pelo fracasso de uma entrega, pelo fracasso de um projeto, pelo cancelamento do contrato com o cliente. Quando você expõe essas as pessoas como as culpados pelo fracasso, você está assediando moralmente essa pessoa. Você está colocando ela na frente de todos os outros profissionais da empresa, da equipe que ela trabalha, como uma pessoa irresponsável... Uma pessoa que não faz o seu trabalho de forma adequada. E a gente sabe que não é assim que funciona, né? Se a empresa quer que um projeto de um cliente tenha um resultado positivo, se quer que o profissional na área de T.I evolua, que o profissional esteja antenado com as tecnologias que foram surgidas ontem... É preciso uma coisa que na área de T.I não existe: tempo. Outra coisa que é preciso: o apoio, o respaldo técnico, as ferramentas. Quantas vezes a gente está exigindo de um profissional que ele tenha na casa dele uma boa internet - na área de T.I muitas vezes a gente tá trabalhando de forma remota-, se exige que esse profissional pague a sua própria internet e que seja uma internet boa, pague pela máquina que ele tem e tem que ser uma mega máquina pois a depender do projeto não é qualquer máquina que vai suportar. Então tem que ter sei lá quantos gigas de memória RAM, tem que ter um mega processador, tem que ser uma mega máquina, e que ele tire isso do bolso dele. A gente exige que ele trabalhe - quando trabalha remoto - até mais do que quando está trabalhando presencialmente na empresa. Se parte do princípio de que: *“Ah, ele tá na casa dele. Deve estar deitado, assistindo televisão... Então vamos colocar trabalho para ele fazer”*. Muitas vezes o profissional de T.I que trabalha em casa se sente até culpado, como se a empresa estivesse fazendo um ENORME favor pra ele, deixando ele trabalhar de casa. Geralmente quem trabalha de casa trabalha muito mais do que estaria trabalhando

presencialmente, porque a gente perde a hora: esquece de almoçar, esquece de ir ao banheiro, esquece de dormir. Afinal de contas... A gente tem uma entrega para fazer segunda-feira, e agora é domingo à noite. Ao invés de eu estar descansando, repousando - que seria o natural para qualquer ser humano -, e eu vou me matar de trabalhar porque tem um patrão me exigindo isso. Me assediando para que eu cumpra este prazo porque senão a empresa vai perder o cliente, e o ocupado será eu. Isso atinge a todos nós, independente de sermos umas mulheres, sermos LGBT, sermos negras e negros, sermos pessoas com deficiência... inclusive você, homem branco heterossexual cisgênero, que se acha muitas vezes alguém que vai escapar ileso ao que está sendo proposto, ao que está sendo implementado em relação à deforma trabalhista. E é o que nós temos muito antes da deforma trabalhista, porque afinal de contas, a terceirização na área de T.I - a pejetização - é uma realidade há muitos anos.

**João Gabriel:** Já tendo discutido sobre a questão do que é assédio em si, das diversas formas de assédio, de pessoas que podem sofrer esse assédio, de como isso pode estar ocorrendo nas diversas esferas dos trabalhadores de T.I.... Acho interessante mostrar caminhos para a pessoa que está ouvindo a gente e pensando que já entendeu o que é assédio, já percebeu que ela pode estar sofrendo ou está realmente sofrendo assédio, quais os caminhos - tanto a questão legal quanto de outras formas - que ela pode recorrer para tentar se livrar desse assédio, para fazer com que isso não aconteça com ela. Ou se você que tá ouvindo e sabe de alguém que esteja passando por isso, qual caminho seguir.

**Fabiana:** A gente falou muito sobre o assédio entre colegas, dessas piadas machistas, homofóbicas, racistas e até assédio sexual. Essas pessoas que usam mediadores são iguais aqueles valentões de escola. Se você estiver próximo de um assediador e você tiver peito pra isso... Que eu acho que tem que ter, né... A gente não pode ser só chamada de nerd, a gente tem que ser nerd mas que peite as coisas.. Se você conseguir pegar e chamar atenção dessa pessoa, tirar o conforto dessa pessoa de fazer esse tipo de piada, tomar esse tipo de atitude e responder isso de uma forma *“Olha, você não pode fazer isso”*, é uma das melhores formas da

gente realmente instituir um ambiente de trabalho, onde o assédio não seja confortável. Ou seja, precisa da intervenção das pessoas que são esclarecidas, as pessoas que identificam essa situação. Porém, como a gente tem visto, o assédio é uma violência bem comum no ambiente de trabalho. Algumas situações e alguns ambientes de trabalho são tão hostis que realmente você vai ter que dar um passo a mais: procurar seus direitos em relação a isso. O assédio é uma violência geralmente entre duas pessoas, ou um grupo de pessoas e uma outra pessoa. Ainda tem aquele resquício de culpabilização da vítima. Para que você não passe por isso, que é bem constrangedor, é importante vocês terem provas e testemunhos. Se conseguir ter um kit de filmagem, gravar todos os e-mails que você puder registrar em relação a isso, se você conseguir pessoas de confiança ao redor que possam falar sobre isso e realmente ficar do seu lado e falar *“Eu vejo como ele trata”, “eu vejo como ele toca”*... É muito importante. A princípio, primeiro reúna essas informações, lembrando que o assédio sexual pode acontecer uma única vez e já ser definido como assédio, mas assédio moral acontece frequentemente. Uma vez que você tem essa prova, a primeira coisa que tem que fazer é levar a diretoria da empresa ou mesmo RH, se tiver. Só que você tem que ir lá não tendo muito retorno, porque empresas não estão aí para fazer trabalhador feliz... Então vai já preparado para o próximo passo próximo passo. O próximo passo seria realmente procurar apoio jurídico. O ideal seria o sindicato. O sindicato tá aí pra isso. Então vá no seu sindicato, reúna essas provas, faça isso entender e leve a outras instâncias. Só que a questão que a gente debateu aqui... O que a gente queria deixar claro e que preocupa o Infoproletários é que a questão do assédio moral ser tão forte na nossa área é porque estamos vendo que estamos adoecendo, sendo precarizados, virando trabalhador de 2ª linha. E a gente está em todas as empresas. Esse assédio moral que a gente está se acostumando, deixando passar, achando que é muito legal ficar tomando Redbull à noite toda para entregar coisa, é uma forma de violência que é do meio de produção que colocam a gente. Só precisam fazer isso com a gente, criar essas formas assédio, porque eles querem produzir muito. Se eles sabem que você vai lá, vai dar mais... Eles querem produzir. Então a gente consegue enfrentar sim o assédio moral do seu colega idiota que tem aí do seu lado, dá para você enfrentar enfrentar um assédio moral que seja formalizado dentro

da sede da empresa. Você vai conseguir dar conta disso, só que é muito importante que a gente entender que é uma luta de todos nós, de todos os trabalhadores da área de T.I. A gente não pode ser tão bunda mole e passar por essas situações. Tem gente que se gaba... Não, meu. A gente tem que viver bem, tem que querer o melhor sim, tem que ter o nosso tempo livre, a gente que ganhar muito melhor do que a está ganhando, ter mais tempo de férias. Se você tá sendo tratado dessa forma e acha que não é grande coisa... Tem que parar de fazer isso. Quem tá ganhando são só os patrões mesmo.

[toca brevemente uma música entre o fim da fala da Fabi até o início da fala do João Gabriel]

**João Gabriel:** E assim nós encerramos o primeiro episódio do Infocast: o podcast do Infoproletários. Gostaria de agradecer imensamente a participação da Fabi e da Daniela nesse já histórico o primeiro episódio e agradecer também você ouvinte, que ficou conosco até o final. Eu convido, se você ainda não nos conhece e deseja estreitar os laços conosco e conhecer mais do nosso trabalho que a gente faz., aconselho você dar um pulo lá na página do Infoproletários no Facebook. É Infoproletários mesmo, se você procurar, ou se acha mais fácil pode ir no endereço [www.facebook.com/infoproletarios](http://www.facebook.com/infoproletarios) ou arroba Infoproletários - você também nos acha lá. Na página a gente sempre está compartilhando notícias pertinentes da categoria, questões econômicas, questões políticas, até questões técnicas e memes, né? Porque o Facebook está aí para isso. Hehehe. E além disso temos também o grupo do Facebook, que você pode achar como Infoproletários Trabalhadores de T.I Em Luta, ou direto para o endereço [www.facebook.com/grupoinfoproletarios](http://www.facebook.com/grupoinfoproletarios), que você vai achar o grupo fechado. Pede para entrar no grupo e que a gente só dá uma analisada básica, vê se não é bolsominion nem nada do tipo. Enquanto a página no Facebook serve mais como uma vitrine, o grupo do Facebook a gente utiliza para aprofundar algumas discussões. É muita coisa que a gente só passa batido na página, notícia lá e, claro, a gente responde também comentários de quem tá escrevendo... Mas muita coisa é mais aprofundada no grupo mesmo, que tem um espaço melhor para isso. Certas

discussões acabam ficando somente no grupo, por isso que é interessante estar lá também. Fora isso temos, caso você prefira enviar não publicamente alguma mensagem para nós, além do inbox da página, você pode enviar para o e-mail do infoproletários que é info proletarios arroba gmail ponto com. Você também poderá nos encontrar em nosso site, logo menos. Na verdade quando esse episódio sair o site já está pronto, mas eu ainda não posso te passar o endereço porque ainda não está definido qual vai ser o endereço. Talvez você até esteja ouvindo esse episódio ou feito o download dele direto do site, mas no próximo episódio quando a gente tiver o endereço já certinho eu digo aqui para vocês, beleza? Muito obrigado. Espero que vocês continuem com a gente. Nossa ideia é manter pelo menos um episódio por mês, por enquanto aí nesse início, enquanto a gente vai aprendendo aí para trabalhar com a mídia de podcast. Qualquer dúvida, sugestão, entre nesses contatos que te passei agora e é isso. Um grande abraço e até a próxima!

[música marcando o fim do episódio]