

## **Assédio Moral em Cozinhas Profissionais: Um Estudo de Caso com Alunos de Graduação em Gastronomia.**

### **Talita Rodrigues Próspero**

*Docente do Centro Universitário Senac campus Águas de São Pedro (SP)*

*Mestranda em Administração pela Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP)*

### **Gabriel Furlan Coletti**

*Docente do Centro Universitário Senac campus Águas de São Pedro (SP)*

*Mestre e Doutorando em Economia pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP- FCLAr)*

### **Vivian de Almeida Gregori Torres**

*Docente da Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP)*

*Doutora em Direito do Estado pela Universidade de São Paulo (USP)*

**RESUMO:** O gastrônomo está em constante evolução dentro do ambiente profissional, mas pouco se fala sobre o assédio moral sofrido nessa profissão. Esse estudo objetivou identificar a prevalência do assédio moral em restaurantes comerciais, vividas por profissionais formados e estudantes de tecnologia em gastronomia. Participaram do estudo 24 pessoas, dentre elas 41,7% já graduadas e 41,7% estudantes. Os participantes responderam um questionário sobre Assédio Moral em cozinhas comerciais, cujos dados foram analisados descritivamente. Os resultados trouxeram alto índice de assédio sofrido por 95,8% dos respondentes, o que leva a um alerta sobre o assunto, e a importância de se introduzir o tema durante a graduação, visando um ambiente profissional mais saudável e que não crie problemas físicos e psicológicos nos funcionários.

**Palavras-chave:** Assédio moral; gastronomia; trabalho; violência.

## **INTRODUÇÃO**

O assédio moral consiste em um fenômeno social complexo que decorre da evolução da sociedade e é uma triste realidade no ambiente de trabalho. Esse tema já é discutido há alguns anos, porém ainda é banalizado o sofrimento psíquico dos trabalhadores, “milhares de trabalhadores sofrem com o assédio moral. Estudo desenvolvido na União Europeia revela que 8% dos trabalhadores, ou seja, aproximadamente doze milhões de indivíduos, recebem de seus chefes tratamento considerado tirânico (BOBROFF; MARTINS, 2013).

Para uma ação ser definida como assédio moral, diversos fatores devem ser analisados, como a duração e frequência, a intenção do assediador e o tipo de violência sofrida. As consequências para os trabalhadores podem ser sérias, levando a doenças físicas, psíquico-emocionais e sofrimento no trabalho. Segundo Barreto (2014), quando

esse ambiente é permeado por algum tipo de violência, os sujeitos podem sofrer grave comprometimento de sua saúde.

No ambiente de trabalho, essa agressão geralmente tem caráter contínuo, expondo o indivíduo a situações humilhantes e constrangedora do ponto de vista social. Vasconcelos (2015), relata que “o assédio tem sido tratado de perspectivas distintas que o tem ressignificado ao longo dos anos, redefinindo e ensejando medidas preventivas, reconstruindo o sentido do trabalho na vida do indivíduo.

A prática do assédio moral corporativo consolida-se a partir de uma polaridade de influências, onde um polo “comanda” a relação e o outro “aceita” passivamente as coordenadas (temporariamente ou não), incitado por condicionantes diversos. Essa polaridade nem sempre é de natureza funcional, mas, indubitavelmente, cria uma hierarquia invisível, informal e não legitimada de poder. Por esse ângulo, o assédio no âmbito trabalhista também alcança indivíduos pertencentes a um mesmo nível hierárquico (assédio moral de linha ou horizontal). Não obstante se reconheça essa possibilidade, o assédio mais observado é o vertical, incidente sobre a mão-de-obra situada na base da hierarquia funcional. (VASCONCELOS, 2015, p. 822).

Dois termos têm sido utilizados na atualidade: assédio moral interpessoal e assédio moral organizacional. O primeiro está caracterizado como um processo sistemático, de caráter agressivo, com repetições da ação de violência, podendo ser direcionado a um único trabalhador ou a um grupo, “costuma afetar a saúde do trabalhador, levando a, por exemplo, doenças psicossomáticas, alterações significativas do sono, problemas de ordem gástrica, respiratória e cardiológica, *síndrome de burnout*, aumento ou perda de apetite, prejuízos na memória e concentração, ansiedade, depressão, entre outros” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008; GOSDAL; SOBOLL, 2009; MACHADO et al, 2021, p.162) Já o assédio moral organizacional, as ações hostis vem por meio de práticas advindas da gestão e da organização e estão relacionadas às tarefas, às normas e ao controle exigido para a realização das atividades (SOBOLL, 2008).

### **Assédio Moral No Ambiente De Trabalho**

O assédio moral caracteriza-se pela submissão do trabalhador a constantes humilhações e constrangimentos. Se expressa, contudo, em atitudes violentas e sem ética que provocam repercussões negativas na identidade da pessoa assediada, maculando sua

noção de dignidade e infringindo seus direitos fundamentais. (BOBROFF; MARTINS, 2013)

Hirigoyen (2001), define o assédio moral a toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa.

O assédio moral promove a degradação do ambiente de trabalho, comprometendo a qualidade de vida das pessoas na organização, afetando o ânimo pessoal. Em consequência, cresce a rotatividade funcional, os custos de entrada e saída, e ainda os gastos com reintegração (CUNICO, 2014).

O assédio acontece por meio de ações em série, que em conjunto produzem traumas, os quais somados, configuram o dano. Ou seja, o assédio moral é gradativo, processual, pressupondo investidas continuadas por parte do assediador, esvaziando o sentido atribuído à experiência social do trabalho. (VASCONCELOS, 2015)

O assédio moral pode ocorrer de forma vertical e ascendentes (chefias para subordinados), de forma horizontal (entre colegas), ascendente (subordinados para chefia) e mista.

Bloisi e Hoel (2008, p.162), citado por Machado *et al* “Entre os locais de trabalho nos quais se observam as características descritas por parte dos superiores aos seus subordinados, estão as cozinhas de restaurantes comerciais, espaços ocupados pelos profissionais de gastronomia”.

#### H1: O assédio moral é sempre feito por superiores

Muito se sabe sobre a gastronomia, mas muito pouco sobre quem são os trabalhadores da área, sua formação, condição de trabalho e as relações dentro da cozinha profissional. A profissão de cozinheiro sofreu muitas mudanças nos últimos tempos em relação ao perfil do cozinheiro. “A função antes exercida por trabalhadores como forma de sustento passa a ser uma profissão desejada e adquire um *status* obtido através de muita competição” (Ariza-Montes, Arjona-Fuentes, Han, & Law, 2018 *apud* Machado *Et al*, p.162 ).

Machado *et al* (2021) relata que com o aumento da oferta de cursos superiores em gastronomia, teve um aumento de ingressos no mercado de trabalho. Esses indivíduos detêm um maior conhecimento teórico sobre as técnicas culinárias. A profissão traz pela mídia um certo glamour e ao mesmo tempo uma pressão em cima do profissional. Mas

geralmente o ambiente de trabalho não é tranquilo, e sim marcado por agressividade e pressão.

Esse tratamento abusivo com os funcionários chega a ser comum nessa profissão, diversos *chefs* conhecidos relatam situações de assédio moral e muitos profissionais acreditam que é necessário esse tratamento para criar trabalhadores competentes e resistentes ao trabalho pesado da cozinha. “Esse tipo de comportamento tem sido atribuído como parte necessária da rotina de um restaurante a fim de que uma preparação culinária perfeita seja obtida.” (BLOISI & HOEL, (2008) CITADO POR MACHADO et al, 2021, p.163)

### **O Ambiente De Trabalho Na Gastronomia**

“A expansão dos serviços de alimentação fora do lar, associada à valorização midiática do universo da Gastronomia, incentivou muitos brasileiros a buscar uma carreira a partir de uma formação especializada”. (MINASSE, 2019, p.122)

Os cursos técnicos de curta duração foram introduzidos no Brasil na década de 1950, os cursos superiores apenas em 1992, “Desde então tiveram uma expansão expressiva: no Estado de São Paulo, por exemplo, entre 1999 e 2017 foram criados ao todo 47 cursos. Este crescimento se deu principalmente por meio da graduação tecnológica” (MINASSE, 2019, p. 123).

Recentemente a mídia começou a utilizar a gastronomia para gerar audiência, diversos programas de tvs e canais específicos de culinária trazem para o público a imagem de glamourização da profissão, sem mostrar as infinitas horas trabalhadas, exaustão no final do expediente, falta de valorização no mercado de trabalho. Esse ambiente que visualizamos na mídia, cria uma necessidade de um profissional mais qualificado, mais flexível, multifuncional que se torna indispensável para o sucesso, e principalmente necessário para a sobrevivência no ambiente gastronômico. (TOLEDO E BERGAMO, 2011).

Machado *et al* (2021), apresenta em seu artigo as semelhanças entre as cozinhas comerciais e organizações que seguem padrões militares, como serviço de bombeiros. Essas profissões possuem formação de equipe bem-organizada, pessoal uniformizado e estilo de gestão autoritário e hierárquico, utilizando poder baseado em posturas rígidas,

gritos e usos de ameaças, “que são aceitas em razão de uma forte dependência desses processos de socialização, normatização e hierarquia” (MACHADO *et al*, 2021, p.163).

O tratamento agressivo do superior para o funcionário é algo comum de se encontrar nessa profissão de cozinheiro, *chefs* renomados, relatam ter vivido experiências de assédio moral no início das carreiras, Alex Atala e Anthony Bourdain, expuseram em uma entrevista da Revista Trip da UOL (2013) das situações que já passaram nessa profissão.

Alex Atala: “Quando consegui meu primeiro emprego, comprei um jogo de facas novinho”. Ao manuseá-las, terminei me cortando. O *chef*, vendo que eu estava machucado, decidi que naquele dia eu seria o encarregado de espremer limão. ”

Anthony Bourdain; “Existe um chef famoso que não gosta de ver a porta do fogão aberta. Se o assistente dá bobeira, ele chuta a porta no braço do infeliz. Existe uma tradição de brutalidade nos restaurantes, mas não é só sadismo. A vida ali segue uma rotina militar, a pressão física e mental é constante. É preciso saber se o aprendiz dá conta do recado”. (REVISTA TRIP: UOL, 2013).

Anthony Bourdain relata em uma matéria para o The New Yorker 1999, que “A gastronomia é a ciência da dor. Os cozinheiros profissionais pertencem a uma sociedade secreta cujos rituais ancestrais derivam dos princípios do estoicismo diante da humilhação, ferimentos, fadiga e ameaça de doença”.

Borba (2015, p.45) relata que,

A cozinha dos restaurantes é caracterizada como um espaço que mistura ordem e caos, que é orquestrado a partir de disciplinas e hierarquias militares. O trabalho é classificado como árduo, fisicamente e emocionalmente extenuante, com frequência e jornadas intensas e não convencionais, sendo realizado sob muita pressão. Para se sair bem, os cozinheiros precisam adquirir resistência física e emocional e incorporar o gesto, o movimento e o tempo adequados à lógica de organização deste espaço.

Além do sofrimento para os profissionais da área, os novatos também passam por um processo doloroso de adaptação. Borba (2015) cita uma entrevista com uma novata na cozinha:

Porque quando a gente sai da faculdade e vai para o mercado de trabalho, o que mais aparece é gente querendo desmotivar. Tinha cozinheiras ameaçadas

porque viu que tinha formação, não sei o que, que eu ia chegar muito mais longe do que cozinheiras de 20 anos de profissão, que estavam ali estacionando: você não presta para a cozinha, você? Você vai desistir. Bem assim mesmo. Então tem que ter uma estrutura emocional muito grande, porque é punk, você ter que abrir mão de tudo, de amigos, de namorado, de família, de datas comemorativas para está ali dentro de uma cozinha. É calor, é quente, é um desgaste muito grande, é bem complicado” (Júlia). (BORBA 2015, p.51)

H2: O assédio moral é sofrido por todos os ingressantes no mercado de trabalho.

O cozinheiro é definido como um reprodutor, responsável pelo trabalho pesado, manual, repetitivo, mecânico de execução de receitas elaboradas pelos *chefs* durante os serviços. “A despeito do movimento recente de valorização não exatamente da atividade de cozinheiro, mas de parte das atribuições do *chef*, o universo da cozinha profissional continuou de algum modo envolto em uma aura marginal, a qual é cultivada por segmentos de cozinheiros e *chefs*. ” (BORBA, 2015. p. 51)

Além dos relatos de estagiários e recém-formados, *chefs* renomados também passaram por situações desagradáveis fora do país, o *Chef* Laurent Suaudeau relata situações passadas na cozinha profissional e pedagógica durante os anos de estudo:

Na época, a casa era um verdadeiro quartel. Era a elite da alta culinária naquele momento, mas não conheço nenhum lugar com uma disciplina tão rigorosa. Quando você entrava na equipe, parecia um nada. Não havia uma palavra de amizade, de aproximação. Era apenas sim, *chef*, não, *chef*. Não tinha espaço para conversa, ninguém contava piada, não havia brincadeiras. No início, foi um choque muito grande. Sempre digo que fiz o serviço militar em Bocuse, não na Base Aérea de Dijon. Lembro que, naquele primeiro dia, fui cozinhar vagens e os outros cozinheiros ficaram me gozando. Havia um clima de pressão constante em cima dos novatos, para ver até onde eles iam aguentar. O *chef* do garde-manger, encarregado das saladas, me recebeu, me levou até a câmara fria, mostrou as prateleiras e avisou: Está vendo isso aqui? É meu, ninguém mexe. Em situações desse tipo, é preciso ser forte. E eu fui. (...). Quantos passaram por ali e não suportaram! Alguns cortavam a mão de propósito, com a intenção de serem mandados embora. Um aprendiz teve uma crise de choro e ficou no chão, chamando a mãe dele. Hoje, como *chef*, sou favorável à disciplina. Às vezes, você entra na cozinha e sente que o clima não está adequado para encarar o serviço que virá pela frente. Aí, eu dou bronca mesmo, e as coisas se encaixam rapidamente. No final da noite, a gente

conversa amigavelmente, e até brinca. Acho que hoje é assim que se deve comandar. Não é fazendo a equipe ter medo que você conseguirá o melhor resultado. Ao contrário, os ajudantes acabam se perdendo, e quem paga o pato é o cliente”. (BORBA, 2015, p.149).

Borba (2015, p. 138) relata que “o *chef* é o líder e o exemplo a ser seguido pela equipe da cozinha, portanto, é preciso saber exercer bem a liderança para ter a sua autoridade reconhecida pelo grupo e para saber motivá-lo. A liderança é exercida através do exemplo, daí a necessidade de o *chef* ser disciplinado, organizado, metódico, detalhista e perfeccionista”. Percebe-se que a posição de *Chef/Líder* não é descrita de modo adequado a seu papel dentro da cozinha. O *chef* deve saber motivar e estimular os seus funcionários. Porém os funcionários seguem o exemplo do *Chef* e acabam normalizando as situações de assédio.

Apesar de diversos relatos e evidências de assédio moral no ambiente da cozinha profissional, a maioria das vítimas de agressões permanece calada e raramente traz o fato à tona, com receio de serem prejudicadas no mercado de trabalho. Apesar disso, os xingamentos e agressões podem levar os trabalhadores ao adoecimento, gerando depressão, ansiedade e *stress*. (MACHADO *et al*, 2021). Esse silêncio prolongado tem finalidade de evita danos no trabalho, no entanto, gradativamente desestabiliza e fragiliza a vítima, trazendo consequências psicológicas e físicas, à medida que esse cenário se repete e torna-se recorrente e cumulativo o sentimento de esgotamento em função do ambiente, observa-se a tendência de tomada de decisão para o pedido de demissão.

H3: As vítimas não tomam atitude após terem sofrido assédio moral por medo de serem prejudicadas no trabalho.

O tempo que a vítima sofre assédio moral também é discutida, já que um tempo prolongado poderá trazer para a vítima diversos prejuízos, mas “há casos em que não seriam necessários vários dias para caracterizar o assédio moral, pois por sua tamanha gravidade apenas alguns dias estariam suficientes para essa caracterização” (RIBEIRO, 2011, p.2)

A situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir,

finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego. (TEIXEIRA, 2009, p.17-18 *Apud* RIBEIRO, 2011, p.2)

Esse tipo de atitude pode levar o funcionário a pedir demissão e trocar de emprego em um curto espaço de tempo. Além de levar o trabalhador a se “desestabilizar psicologicamente, comprometendo seu rendimento profissional e sua moral, levando a depressão ou tristeza profunda. (RIBEIRO, 2011, p.3)

Entre as consequências permanentes e desastrosas estão: irritação constante; interrupções frequentes do sono; falta de confiança em si; diminuição da capacidade para enfrentar o estresse; cansaço exagerado; pensamentos repetitivos; amnésia psicógena; dificuldades para dormir; pesadelos; insônia; diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos; anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir; anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica; tristeza profunda; interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente; sensação negativa do futuro; vivência depressiva; mudança de personalidade, passando a praticar a violência moral; sentimento de culpa; pensamentos suicidas; tentativas de suicídio; aumento do peso ou emagrecimento exagerado, distúrbios digestivos; hipertensão arterial; tremores; palpitações; aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas; diminuição da libido; agravamento de doenças pré-existentes, como dores de cabeça; e, notadamente, estresse. (RIBEIRO, 2011, p.6)

H4: As vítimas sentem consequências físicas e psicológicas devido ao assédio moral

## **METODOLOGIA**

O presente estudo foi pautado em uma abordagem “conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permitindo recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente” (GERHARDT, SILVEIRA, 2009, p. 20), de delineamento exploratório, do qual participaram 24 pessoas, dentre elas 46% graduando em gastronomia 54% e formados do Centro Universitário Senac – Campus Águas de São Pedro. Dentre os participantes, 79,2% do sexo feminino e 20,8% do sexo masculino, com idade mínima de 17 anos e máxima de 45 anos. Como critérios de inclusão, considerou-se estudantes e recém-formados em tecnólogo em gastronomia. Também deveriam estar realizando



estágio obrigatório ou voluntário por ao menos 3 meses, ou já ser ingressante no mercado de trabalho em restaurantes comerciais brasileiros.

## **COLETA DE DADOS**

A abordagem aos participantes foi realizada de forma remota, por meio de *WhatsApp* e e-mail, enviando um *link* para o preenchimento dos questionários da pesquisa. O tempo médio de preenchimento era de 20 minutos. Os participantes tiveram acesso às informações do TCLE, onde indicava de forma clara os procedimentos da pesquisa, garantindo a confiabilidade e confidencialidade dos dados. A coleta de dados teve duração de 12 dias, com início em 10/06/2021 e término dia 22/06/2021.

## **INSTRUMENTOS**

Foi realizado a aplicação de um questionário pelo *Google Forms*, elaborado pela autora, que caracterizou a amostra a partir de dados como: gênero, idade, tempo de trabalho, escolaridade, função, vínculo com o estabelecimento. Além dessas perguntas, também foi incluído perguntas relacionadas a assédio: você já sofreu assédio, se sim de qual tipo; cargo exercido, cargo do assediado, problemas causados devido ao assédio, frequência, quais atitudes o entrevistado tomou devido ao assédio e uma pergunta aberta para o entrevistado contar situações que passou relacionado ao assédio no ambiente de trabalho na área de gastronomia. Ao todo o questionário possuía 16 perguntas, 15 fechadas e 1 aberta.

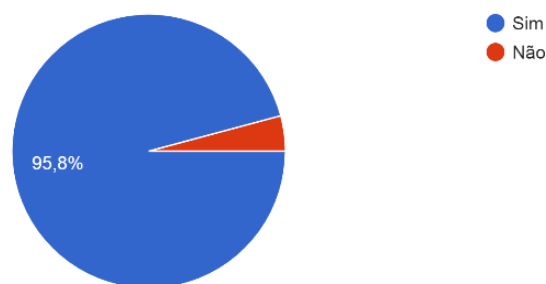
## **RESULTADOS**

Os resultados apresentados no questionário de assédio moral em cozinhas profissionais, referem que, dos 24 respondentes, 46% são graduando em gastronomia e 54% graduados. Em relação ao sexo, 79,2% do sexo feminino e 20,8% do sexo masculino, com idade mínima de 17 anos e máxima de 45 anos.

O vínculo no estabelecimento foi de 41,7% para estagiário, 41,7% para trabalho fixo, 12,5% *freelance* e 4,2% trabalho temporário. A função ocupada pelos participantes foi variada, 45,8% são cozinheiros, 33,3% auxiliar de cozinha, o restante possui cargo de *Chef* de cozinha, supervisor de A&B, estagiário e subchefe.

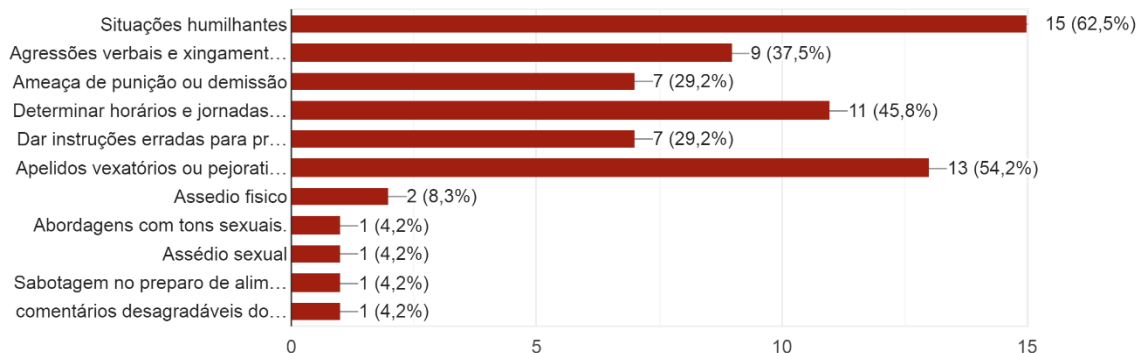
Em relação ao assédio 95,8% dos respondentes já sofreram algum tipo de assédio no ambiente de trabalho (gráfico 1), como situações humilhantes (62,5%), agressões verbais e xingamentos (37,5%), ameaça de punição ou demissão (29,2%), horários e jornada de trabalho excessivo (45,8%), dar instruções erradas para prejudicar (29,2%), apelidos vexatórios ou pejorativos (54,2%), assédio físico (8,3%), entre outras situações descritas no gráfico 2.

Gráfico 1: Repondentes que já sofreram assédio moral no ambiente de trabalho



Fonte: Elaboração própria

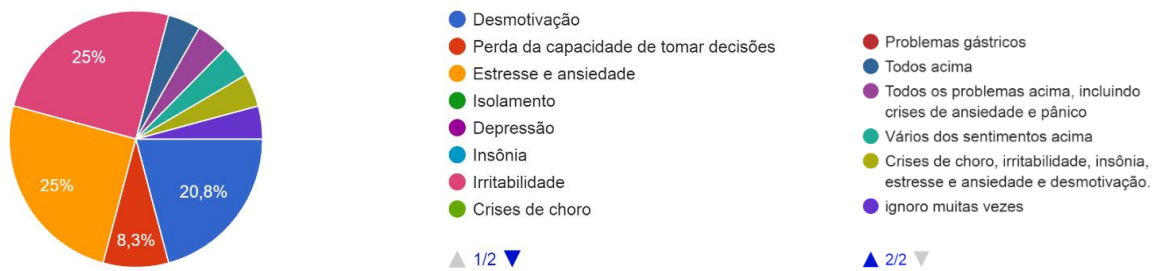
Gráfico 2: Tipos de assédio moral sofrido pelos respondentes



Fonte: Elaboração própria

Em relação a problemas psicológicos e físicos causados devido ao assédio, os principais são irritabilidade, estresse e ansiedade, desmotivação e perda da capacidade de tomar decisões. Além de insônia e problemas gástricos.

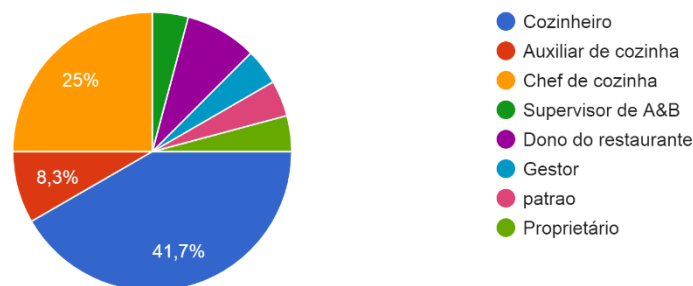
Gráfico 3: Problemas causados devido ao assédio moral sofrido



Fonte: Elaboração própria

A frequência do assédio moral segundo 75% dos respondentes não tem padrão, 25% ocorrem todo dia e 4,2% ocorrem 1 a 2 vezes por semana. Em relação ao cargo do assediador, 41,7% possuem o cargo de cozinheiro, 25% *Chef* de cozinha e 8,3% auxiliar de cozinha (Gráfico 4).

Gráfico 4: Cargo do assediador



Fonte: Elaboração própria

Em relação a tomar atitude pós assédio, a maioria dos respondentes (66,7%) não adotou nenhuma atitude, 58,3% devido a medo de ser prejudicada no ambiente de trabalho e 16,7% de medo do agressor. Outros 33,3% tomaram a atitude de sair do emprego onde era assediado.

Na pergunta aberta muitos participantes fizeram relatos sobre o assédio sofrido e além do assédio moral, mulheres relataram assédio sexual.

“Muita das vezes sofria assédio moral todos os dias então passei a contar os dias em que isso não acontecia, o máximo de dias sem agressão foram 4. ”

“Que eu estava tendo relações sexuais com o meu gerente de A&B para ter conseguido o emprego, porque eu era bonita e inútil na cozinha. ”

“Colegas de trabalho fizeram apostas entre si de quanto tempo eu duraria no emprego”

“Passei por essa situação em um estágio de apenas um mês em um restaurante conhecido em São Paulo, um dos chefes da praça me desmotivou dizendo que por eu ser mulher deveria procurar um trabalho mais sexy pois não aguentaria ser cozinheira”

“Por uma falha foi xingado de burro”

“Meu antigo sous chef pegava nas minhas mãos e dizia que eram muito macias e delicadas pra cozinha, se seriam delicadas também se eu fizesse outro tipo de coisa com ele. ” (Relatos dos respondentes sobre Assédio Moral em cozinhas profissionais, 2021).

## DISCUSSÃO

Levando em consideração a análise dos dados, percebe-se a gravidade do assédio moral em cozinhas profissionais. Além do assédio moral sofrido quase diariamente por alguns respondentes (25%), também se relatou assédio sexual, principalmente por mulheres no ambiente machista da cozinha. Para confirmar do que se trata o assédio moral, foi explicado a todos respondentes sobre a definição e ainda assim 95,8% já sofreram algum tipo de assédio dentro de cozinhas profissionais. Machado *et al* (2021) descreve “aceitar os atos negativos parece fazer parte da cultura da cozinha de restaurantes comerciais”. Mas fazer parte, não significa ser saudável para os trabalhadores, enquanto houver romantização no assédio e maus tratos, não haverá mudança de comportamento dos assediadores. Muitos cozinheiros esperam “xingamentos, grosserias e gestão autoritária que, em outros contextos são considerados

inadequados, nos restaurantes, são aceitos e até esperados entre os *chefs*”. (MACHADO *et al*, 2021).

Para se tornar um bom cozinheiro é necessário aceitar a pressão e violência do ambiente de um restaurante. Em outra situação/área é inaceitável a violência dentro do ambiente de trabalho, mas por que na gastronomia é aceitável e até esperado? Além da carga de trabalho excessiva, calor insuportável, punições, pouco tempo para descanso, existe uma cultura por traz disso. Machado *et al* (2021) relata que o *Chef* Escoffier, “exigia 100% de dedicação de seus subordinados e uma maneira de demonstrar tal dedicação era trabalhar muitas horas” (Taylor, 1977, p.167), portanto esse tipo de tratamento acontece a bastante tempo.

O assédio moral pode ocorrer entre *chefs* e subordinados, colegas de trabalho e subordinados para a chefia. Os respondentes declararam que sofrem assédio de colegas de trabalho, independente do cargo exercido. Relataram que cozinheiros, auxiliar e *Chefs* praticam o assédio sexual. Assim sendo a hipótese1: O assédio moral é sempre feito por superiores, não é confirmada. “A cultura da violência passa a ser considerada natural dentro da cozinha” (JOHNS; MENZEL, 1999; MATHISEN *et al.*, 2008 *apud* MACHADO *et al* 2021, p.169), provocando outros funcionários a seguir esse padrão. Um funcionário que passa por essas situações envolvendo assédio moral, com brincadeiras desagradáveis e xingamentos, feitos não só pelo *Chef*, mas por outros funcionários, aceitam essas atitudes e as repetem.

Das 95,8% das pessoas que já sofreram assédio, 41,7% eram estagiários, e 41,7% trabalhavam fixo, ou seja, todos os funcionários, independente do cargo ou formação sofrem algum tipo de assédio no ambiente de trabalho. Portanto a hipótese2: O assédio moral é sofrido por todos os ingressantes no mercado de trabalho é aceita.

A hipótese 3: As vítimas não tomam atitude após terem sofrido assédio moral por medo de serem prejudicadas no trabalho, é confirmada. As vítimas possuem receio de serem prejudicadas no ambiente de trabalho ou medo do agressor. As atitudes registradas sobre o assédio envolvem o pedido de demissão do assediado e não uma atitude mais séria, com o objetivo de punir o agressor. Além de “ser vítima de assédio poderia caracterizar sinal de fraqueza por não estar capacitado para o cargo” (Bloisi & Hoel, 2008; Johns & Menzel, 1999; Neuman & Baron, 2003 citado por Machado *et al* 2021, p. 168).

Existem consequências devido ao assédio moral, afetando a saúde do trabalhador e podendo levar a doenças psicossomáticas, alterações no sono, problemas de ordem gástrica, respiratória, perda de apetite, ansiedade, depressão entre outros. (MACHADO, 2021). Com isso a hipótese 4: As vítimas sentem consequências físicas e psicológicas devido ao assédio moral foi confirmada, diversos respondentes alegam sentir alterações psicológicas e físicas.

Para um funcionário seguir carreira, ganhar prestígio, notoriedade e alcançar o posto de *chef*, precisará passar por sacrifícios, suportando o trabalho cansativo, a violência psicológica e até mesmo o assédio moral por colegas e superiores e enquanto essa situação for normalizada, não haverá mudanças.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como objetivo identificar a preponderância do assédio moral, descrevendo as características das situações passadas por estagiários e funcionários com formação em gastronomia. Constatou-se alto índice de assédio moral (95,8%) na amostra estudada. O assédio moral é uma situação preocupante, podendo levar o assediado a problemas físicos e emocionais. Além do assédio moral, que é pouco estudado na literatura nacional, o assédio sexual sofrido principalmente por mulheres é uma área a ser explorada por pesquisadores. A necessidade de agressão e violência verbal no ambiente profissional, é comum na mídia, devido a isso se torna aceito pela comunidade externa. Programas como *Hell's Kitchen* e *Masterchef* retratam situações de assédio moral com alta agressividade que se torna uma marca registrada e gera uma alta audiência para a emissora.

Uma forma de reflexão sobre o tema, é trazer o assédio moral para debate durante a formação dos alunos, enfatizando o prejuízo causado para a saúde do funcionário, como combater o assédio e a não normalização dessas situações relatadas no artigo.

## REFERÊNCIAS

BARRETO, M. M. S. Violência, assédio moral e sexual no trabalho. *In*: MENDES, A. M.; DUTRA, R. M.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Trabalho e Sofrimento: Práticas Clínicas e Políticas** – Curitiba: Juruá, 2014, p. pp. 139-154.

BOBROFF, M. C. C.; MARTINS, J. T. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho.** Rev. bioét. 2013.

BORBA, C. G. C. **Dos ofícios da alimentação à moderna cozinha profissional: reflexões sobre a ocupação de *chef* de cozinha.** Universidade Federal de Pernambuco, 2015.

BOURDAIN A. **Don't Eat Before Reading This: A New York chef spills some trade secrets.** Disponível em: <<https://www.newyorker.com/magazine/1999/04/19/dont-eat-before-reading-this>> Publicado na edição impressa da edição de 19 de abril de 1999.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio Moral e Sexual: Previna-Se.** Brasília: CNMP, 2016.

CUNICO, M. M. **Saindo do silêncio: o assédio moral quase destruiu minha vida.** Curitiba: Cunico, 2014.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009

HIRIGOYEN, MARIE-FRANCE. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

MACHADO, I. C. K.; RISS, L. A.; MONTEIRO, J. K.; MARIN, A. H. **Assédio moral na cozinha: prevalência em trabalhadores da gastronomia em restaurantes comerciais.** Sociedade de Psicoterapias Analíticas Grupais do Estado de São Paulo Revista da SPAGESP, 2021.

MINASSE. M. H. S. G. G. **A formação superior em gastronomia e a realidade do mercado de trabalho no estado de São Paulo: percepções de coordenadores e empregadores.** Revista turismo - visão e ação, vol. 21 - n. 1 - jan./abr. 2019

RIBEIRO, T. G. **Breve estudo sobre o assédio moral.** Revista Científica Semana Acadêmica, Fortaleza, 2016.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional: Uma análise da organização do trabalho.** Casa do Psicólogo, 2008.

TOLEDO, R. F. M.; BERGAMO, M. **O currículo gastronômico: um universo a ser explorado.** Formação em Gastronomia. Boccato: São Paulo, 2011.

VASCONCELOS. Y. L. **Assédio moral nos ambientes corporativos.** Cad. EBAPE.BR, v. 13, nº 4, Artigo 9, Rio de Janeiro, out./dez. 2015.

REVISTA TRIP – UOL. Disponível em: <https://revistatrip.uol.com.br/tpm/anthony-bourdain-e-alex-atala-revelam-um-universo-paralelo-nos-bastidores-dos-restaurantes-voce-tem>. Acesso em 10 junho de 2021.