

VIOLÊNCIAS DE GÊNERO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DAS OFICIAIS DE JUSTIÇA

Lorena Rodrigues Lourenço
Ronaldo Gomes-Souza
Gabriela da Silva-Dias-Costa
Rebeca Lopes Santos¹

RESUMO: O trabalho feminino é um tema complexo que envolve questões laborais, sociais, culturais e econômicas. Este artigo tem como objetivo compreender e analisar as percepções quanto ao gênero das oficiais de justiça de um órgão do Poder Judiciário da região Centro-Oeste do Brasil sobre o trabalho que desempenham. A pesquisa foi realizada com fundamento na abordagem metodológica da psicodinâmica do trabalho, com a realização de entrevistas semiestruturadas individuais e espaços de discussão coletiva com 8 oficiais de justiça. Os resultados demonstraram que as oficiais encontram dificuldades para executar suas atividades, manifestando diferentes formas de violência advindas da organização do trabalho que constituem suas práticas laborais cotidianas, sendo agravadas pelo fato de serem mulheres e sofrerem o estigma que marca o gênero feminino histórica, social e culturalmente. Foram reveladas diferentes fontes de insegurança, angústia e sofrimento, provenientes da organização do trabalho, em razão das diversas violências inerentes ao trabalho feminino das oficiais. Conclui-se que há leis que não conseguem acompanhar as reais mudanças e nível de complexidade que o tema de equidade de gênero requer, porém aposta-se numa nova lei capaz de orientar e concretizar práticas efetivas em prol de mais justiça, dignidade e saúde para as mulheres em diferentes espaços, principalmente, no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: violência, mulher, trabalho feminino, oficiala de justiça.

Introdução

As oficiais de justiça são servidoras públicas dos órgãos do Poder Judiciário e têm como função típica o cumprimento das ordens judiciais (mandados). O trabalho delas ocorre, geralmente, fora do edifício do Fórum, em locais insalubres e perigosos, sendo mais expostas a violências diversas, incluindo a de gênero. O elemento surpresa é uma constante no trabalho das oficiais de justiça, pois elas não sabem como serão recebidas pela parte destinatária

do mandado, se de maneira cordial ou agressiva², o que implica, entre outras questões, a divisão sexual do trabalho e um aprofundamento e detalhamento sobre as dinâmicas do trabalho feminino³.

Concebe-se como violência de gênero toda conduta que cause sofrimento psicológico, físico, sexual à mulher, dentre outros elementos que caracterizam agressões, danos e prejuízos psicossociais, simbólicos, patrimoniais, tanto na esfera pública, quanto na privada, baseada não somente no sexo, mas, sim, no gênero. Essa violência é resultante de assimetrias históricas e culturais das relações de poder entre homens e mulheres, que perpassam por contextos de subordinação e desvalorização do feminino face ao masculino⁴.

No que tange ao trabalho feminino, nos deparamos com um tema complexo que envolve a análise das atividades laborais desempenhadas por mulheres, bem como as questões sociais, culturais e econômicas relacionadas a essas atividades⁵. Estereótipos de gênero, preconceitos e padrões de comportamento exercem influência significativa na percepção e tratamento das mulheres no ambiente profissional, impactando diretamente suas experiências e oportunidades de carreira. Essas pressões sociais moldam as identidades femininas, criando desafios para as mulheres que buscam autonomias em suas atividades e em todos os espaços onde atuam.

Ao mesmo tempo em que são solicitadas a cumprir padrões tradicionais de gênero, que ditam como devem se comportar, se vestir e se relacionar, elas também são pressionadas, em muitos contextos, a equilibrar as cotidianas demandas sobre o trabalho produtivo e o trabalho menosprezado. Por trabalho produtivo, entende-se aquele reconhecido socialmente como útil, importante, remunerado e reprodutivo. Já o trabalho menosprezado é concebido como aquele menos importante, como as atividades de cuidado e os trabalhos domésticos, cultural e historicamente desempenhado por mulheres em diferentes civilizações⁶. Todos esses fatores influenciam o processo de subjetivação das mulheres em relação ao trabalho, impactando na saúde mental e demais demandas psicossociais nas quais há banalização de injustiças e violências de

2 LOURENÇO, L. R. **Os órfãos da justiça**: a precariedade do trabalho dos oficiais de justiça e a luta contra o sofrimento. Dissertação de Mestrado. Goiânia, 2022.

3 CISNE, M. **Gênero, Divisão Sexual do Trabalho e Serviço social**. São Paulo: Outras Expressões, 2012. HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 15-22, 2011. ANTLOGA, C. S. et al. Trabalho feminino: Uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, e36nspe2, p. 1-8, 2020.

4 BRITO, M. L. R.; PEDI, M. T.; MARIANO, S. A. Quando vitimização e criminalização de mulheres formam um mesmo nó da violência de gênero. **Revista Feminismos**, v. 11, n. 1, p. 1-29, 2023. CATOIA, C.; SEVERI, F. C.; FIRMINO, I. F. C. Caso "Alyne Pimentel": violência de gênero e interseccionalidades. **Revista Estudos Feministas**, v. 28, p. 1-11, 2020. MEDEIROS, R. R. G. Quem violenta mulheres?: a construção social da masculinidade e sua influência na violência de gênero. **Simpósio Gênero e Políticas Públicas**, v. 6, p. 2086-2101, 2020.

5 ANTLOGA, C. S. et al. Op. cit.

6 AMAZONAS, M. C. L. D. A.; VIEIRA, L. L. F.; PINTO, V. C. Modos de subjetivação femininos, trabalho e família. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, 31(2), 314-327, 2011. HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 15-22, 2011. GOMES-SOUZA, R.; VIEIRA, R.; SOUZA, A. J. S. Precarização e subjetividade das trabalhadoras domésticas no contexto da Covid-19 em Manaus. **Revista Feminismos**, v. 10, n. 1, 2022.

gênero, distanciando ainda mais a proposta de equidade⁷.

As expectativas sobre os padrões de gênero podem ser contraditórias, exigindo que as mulheres desempenhem papéis de mães, esposas, profissionais e cuidadoras, muitas vezes sem equilíbrio adequado entre essas diferentes funções, além do enfrentamento das complexidades existentes para a mulher que trabalha, como pontuam⁸. São elas: discrepâncias salariais, sobrecarga emocional, dupla jornada de trabalho, expectativas em relação à maternidade, multiplicidade de tarefas e exigências de desempenho.

Atrelada a essas complexidades, a violência de gênero emerge como um fator significativo no contexto do trabalho feminino, podendo impactar diretamente a participação das mulheres no trabalho, bem como sua capacidade de acesso, permanência e progressão na carreira⁹. Embora seja verdade que tipos de violência no trabalho, sejam físicos, psicológicos ou patrimoniais, também possam ser experimentados por homens, é evidente que tais formas de violência recaem de maneira desproporcional sobre as mulheres.

Essas informações são relevantes e vão ao encontro de outros estudos que revelam o desafio das mulheres de terem que provar, o tempo todo, sua força e relevância perante a sociedade sendo, muitas vezes, desqualificadas, menosprezadas, inferiorizadas, gerando um sentimento de angústia e desamparo. Tal cenário se revela em forma de adoecimentos, principalmente os psíquicos, gerando prejuízos psicossociais, banalizando, uma vez mais, injustiças e violências contra as mulheres.

No intuito de combater essas violências, o Programa Emprega + Mulheres, instituído pela Lei 14.457/22¹⁰, introduz uma série de medidas facultativas destinadas ao combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho. Essas medidas abrangem não apenas o assédio moral, mas também atos discriminatórios, visando garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de qualquer forma de violência ou discriminação. A nova lei renomeia a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), acrescentando o assédio, e amplia seu escopo para abordar a prevenção de assédios, como a adoção de regras de conduta contra o assédio sexual e demais violências, divulgação massiva entre os trabalhadores, estabelecimento de procedimentos para o recebimento e acompanhamento de denúncias, garantindo o anonimato do denunciante e realização anual de treinamentos para sensibilização dos trabalhadores sobre violências, igualdade e diversidade.

Adicionalmente, pesquisas apontam que, embora a Carta Magna garan-

7 COSTA, F. A. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Pretextos** - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas, v. 3, n. 6, p. 434-452, 2018.

8 ANTLOGA, C. S. et. al. Op. cit.

9 SEVERO, V. S. Trabalho e Violência Contra a Mulher. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito**—PPGDir. /UFRGS, v. 15 v.1, p. 251-275, 2020.

10 BRASIL. **Lei nº 14.457, de 22 de fevereiro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

ta tratamento igualitário entre homens e mulheres¹¹, em algumas categorias profissionais as mulheres sofrem mais violência, preconceito e discriminação do que os homens. Isso posto, estudos observaram que as policiais militares vivenciam situações de opressão e enfrentam dificuldades profissionais em razão do gênero¹². Ademais, outros estudos também verificaram que as trabalhadoras do agronegócio também sofrem preconceito em relação a seu gênero, independentemente do cargo ou escolaridade¹³. Além dessas, as oficiais de justiça também têm enfrentado dificuldades no trabalho por questões de gênero. Outrossim, a demarcação da nomenclatura “oficiala” (oficial de justiça no feminino) foi um ato de resistência legitimado pelo próprio coletivo de oficiais¹⁴.

Há registros de outras violências por parte da organização do trabalho judiciário, de forma interna e geral (independente de gênero), na qual os oficiais revelam certo menosprezo, falta de apoio e falta de reconhecimento no trabalho¹⁵. No entanto, as oficiais de justiça comumente enfrentam situações de violência física, psicológica, sexual e patrimonial durante o trabalho realizado fora das dependências dos Fóruns de justiça, ao se deslocarem fisicamente para a entrega dos mandados endereçados. Os atos de violência incluem ameaças verbais, intimidações, constrangimentos públicos, desacato, agressões físicas e importunação sexual¹⁶. A vulnerabilidade e o alto risco de sofrer violência, somadas as situações reais já vivenciadas pelas oficiais de justiça, têm ocasionado nelas sofrimento e adoecimento mental. Estudos científicos têm identificado manifestações de estresse, ansiedade e depressão nessa categoria profissional¹⁷.

Assim, o objetivo deste artigo é compreender e analisar as percepções de gênero das mulheres oficiais de justiça de um órgão do Poder Judiciário da região Centro-Oeste do Brasil em relação ao seu trabalho.

11 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016].

12 SILVA, J. K.; RUDNICKI, D.; CAMPOS, C. H. Percepções sobre a igualdade entre homens e mulheres na Polícia Militar do Rio Grande do Sul. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 17, n. 1, p. 254-269, 2023.

13 ROSA BORGES, G. et al. A existência de preconceito de sexo no trabalho: uma abordagem com trabalhadoras no agronegócio. **Revista Gênero**, v. 21, n. 2, p. 47-65, 2021.

14 LOURENÇO, L. R. Op. cit.

15 LOURENÇO, L. R.; MACÊDO, K. B.; GOMES-SOUZA, R. As mudanças mobilizadas na organização do trabalho do oficial de justiça durante a pandemia da Covid-19. **Amazônica-Revista de Psicopedagogia, Psicologia escolar e Educação**, v. 16, n. 2, jul.-dez., p. 607-637, 2023.

16 BRANGIONI, A. M. **Prazer e sofrimento no trabalho**: os impactos nas decisões dos Oficiais de justiça de uma comarca de Minas Gerais. Dissertação (mestrado). Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil, 2020. LOURENÇO, L. R. Op. cit.

17 DALANHOL, N. S. et al. Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. **Psico**, v. 48, v. 2, p. 109-119. 2017. LOURENÇO, L. R. Op. cit.

Método

Este estudo fundamenta-se na Psicodinâmica do Trabalho (PdT), abordagem teórico-metodológica criada por Christophe Dejours e que tem como finalidade a “análise psicodinâmica dos processos intersubjetivos mobilizados pelas situações de trabalho”¹⁸. A pesquisa teve aprovação da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP, Parecer Consubstanciado número 4536.954, CAAE 39180220.5.0000.0037.

Participaram da pesquisa 8 (oito) oficiais de justiça de um órgão estadual do Poder Judiciário da Região Centro-Oeste do Brasil. Todas apresentavam formação de nível superior. A média de idade das participantes foi de 48,42 anos, e a média de tempo de serviço no cargo de oficiala de justiça foi de 18,5 anos. A escolha das participantes ocorreu de forma intencional, mas baseada nos seguintes critérios de inclusão: a) ser oficiala de justiça; b) estar na ativa; c) ter mais de cinco anos no exercício do cargo; d) aceitar participar voluntariamente e gratuitamente do estudo; e) assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturada que compreendeu questões sobre as condições e relações de trabalho das oficialas de justiça. A coleta de informações ocorreu por meio de entrevistas individuais que tiveram a duração de aproximadamente 2 (duas) horas e que foram gravadas, transcritas e submetidas a análise clínica do trabalho por três juízes (que realizaram análise do conteúdo do material transcrito), visando garantir a triangulação de dados, validade e fidedignidade. Os resultados encontrados foram validados pelo grupo das participantes em duas sessões de espaço de discussão coletiva, que tiveram a duração de aproximadamente duas horas cada.

Para manter a confiabilidade e sigilo, as participantes foram identificadas pela letra “P” de “Participante”, seguindo do número indicativo da ordem em que as entrevistas foram sendo realizadas (1, 2...8). Assim, elas foram nomeadas da seguinte forma: P1, P2... e P8. Os resultados foram organizados segundo as categorias: divisão sexual do trabalho; violência sexual; desconsideração da mulher como autoridade; sofrimento e adoecimento mental, e demais encaminhamentos para lidar com os desafios de violência de gênero enfrentados pelas oficialas investigadas.

Resultado e discussão

De acordo com as oficialas de justiça pesquisadas, tanto os homens quanto as mulheres estão sujeitos a sofrer violência durante o trabalho. Devido à própria organização do trabalho, isto é, o conjunto de regras, normas, prescrições sobre a quantidade, qualidade, forma de gestão dentre outros

¹⁸ DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Tradução de Franck Soudant, Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwr (orgs.). Brasília; Rio de Janeiro: Paralelo 15; Editora Fiocruz, 2011.

elementos que caracterizam tanto o trabalho prescrito quanto o trabalho real¹⁹ e devido às singularidades do cargo, que exige a realização de um trabalho externo ao edifício do Fórum, em locais perigosos ou insalubres, de forma solitária e imprevisível, os oficiais e oficiais de justiça estão expostos o tempo todo ao risco de sofrerem violência física, psicológica, sexual ou patrimonial. Esse risco é inerente tanto aos homens quanto às mulheres²⁰. Entretanto, é unânime o entendimento de que as mulheres se sentem mais vulneráveis em comparação com os homens, tendo mais registros de violências durante o trabalho, pelo simples fato de serem mulheres. As participantes P3, P5 e P6 relataram sobre violências no trabalho externo, nas ruas. Para ilustrar, a participante P2 corrobora:

Eu acho que é difícil, na verdade, pra todo mundo. Porém, por exemplo, a própria propensão física do colega oficial masculino é mais tolerante ao tempo, a força, as corridas, as demais corridas que tem que fazer, a esse respeito que as pessoas têm só pelo simples fato de ser o homem, né? As pessoas respeitam mais. Enfim, infelizmente é mais difícil, sim, pras mulheres! Infelizmente! (P2).

As próprias oficiais de justiça admitem que preferem cumprir mandados que possam gerar risco à sua integridade física (e até à sua vida) acompanhadas de um oficial (ou outra pessoa) do sexo masculino. Isso, porque elas sabem que, por estarem acompanhadas de um homem, a abordagem e a receptividade dos jurisdicionados é muito menos agressiva ou intimidante do que se elas atuarem sozinhas ou acompanhadas por uma colega ou outra pessoa do sexo feminino. As participantes P1 e P7 comentam sobre esse tratamento diferenciado por questões de gênero.

Completamente diferente. Busca e apreensão (BA) eu só faço com homem. Eu não faço com mulher, colega mulher. Não faço. [...] É a agressão, né? Eles agredem mulher. Agredir mulher é mais fácil. O homem, não. O homem já tem aquela postura de “você vem que eu te dou um soco”. A gente, não. Eles não têm esse receio de agredir, de partir pra cima. Aí, quando eu tô em uma BA, assim, eles costumam falar mais e eu tô lá só no laudo, eu que vou fazendo (risos), pneu murcho e etc etc etc. Eu tô lá preenchendo e eles estão lá no embate com a parte, entendeu? É essa a nossa divisão. Eu chego e eles já dão lá a voz e eu tô lá na hora do laudo, tal coisa, falta isso, só. Porque o embate com o homem é diferente do que com a mulher. A gente sabe que é. Principalmente quando é homem que está acuado do outro lado ele parte pra cima, ele vem pra cima, ele fala alto, ele grita. Mulher nem tanto. Mulher já fala: “oh, senhora”. Agora o homem? Ele já vem, já grita, já fala. Aí, quanto mais alto eles falam mais baixo eu falo. – “Quer me ouvir? então fala baixo, senão eu nem vou te falar”. Aí eu saio e vou embora. Aí você nem tem como cumprir tudo, né? Então, é isso. Agora, homem com ho-

19 Ibidem.

20 LOURENÇO, L. R.; MACÊDO, K. B.; GOMES-SOUZA, R. Op. cit.

mem, não. Ele pode xingar, ele pode não sei o que, mas ele não vem pra cima. Ele não vem naquela volúpia de vou te agredir, vou não sei o que, sabe? Então, é isso. É muito diferente. (P1)

Porque, querendo ou não, o homem tem uma força física muito maior que a nossa, né? E um homem, assim... As pessoas que estão nos vendo chegar ali acompanhadas de um homem, ela... ela... Se você tem outros homens do outro lado também ele vai, né, ele vai ter um certo receio. Agora, duas mulheres são mais vulneráveis, né? Não tem força física, né? Então, nós somos mais vulneráveis. Se tiver que acontecer algo assim excepcional, né? de repente, né? um homem ele... ele impõe mais, né, pela força. Nem... nem... acho que no mundo de hoje até mesmo por ser homem, né? Porque o machismo impera. Não adianta. (P7)

A divisão sexual do trabalho é um conceito que se refere à forma como as atividades laborais são distribuídas de maneira desigual entre homens e mulheres, com base em normas sociais e expectativas de gênero. Essa divisão influencia diversos aspectos do mercado de trabalho e das relações laborais, incluindo as ocupações e responsabilidades atribuídas às mulheres, bem como as expectativas sociais em relação aos papéis de gênero no ambiente de trabalho²¹.

As expectativas sociais sobre os papéis de gênero no trabalho podem incluir ideias preconcebidas sobre as habilidades, competências e comportamentos considerados apropriados para homens e mulheres no ambiente profissional, que podem reforçar estereótipos de gênero, limitando o avanço profissional das mulheres e reforçando a desigualdade de gênero no trabalho. Portanto, ao considerar a divisão sexual do trabalho, é fundamental analisar como as normas, expectativas e estereótipos de gênero influenciam as oportunidades, desafios e experiências das mulheres no ambiente de trabalho.

As falas das oficiais de justiça demonstram claramente como é feita a divisão sexual do trabalho: os homens realizando o trabalho mais corpo a corpo, que demanda imposição da autoridade pela força física, e as mulheres realizando um trabalho mais burocrático, de elaboração de documento. Essa divisão sexual do trabalho parece ser uma decorrência não apenas da composição biológica do corpo feminino e masculino, mas também de uma cultura machista que coloca a mulher em situação de ser humano vulnerável, frágil, e passível de ser facilmente agredido. A divisão sexual do trabalho é uma estratégia utilizada por esses trabalhadores para evitar embates corporais e agressões físicas contra as oficiais de justiça.

Além da sujeição à violência física, as oficiais de justiça frequentemente enfrentam violência psicológica, incluindo ameaças verbais e constrangimentos públicos por parte dos jurisdicionados. Esses fatores forçam as oficiais

de justiça a recorrerem ao suporte de colegas do sexo masculino, para que as acompanhem durante o cumprimento de seus mandados, de modo que se sintam mais seguras e protegidas contra esse tipo de violência, principalmente quando o destinatário do mandado é uma pessoa do gênero masculino (um homem ou mais homens).

Dentre os constrangimentos enfrentados pelas oficiais de justiça estão as brincadeiras misóginas e os comentários de teor sexual. Nesse sentido, P4 argumenta:

[...] eu acho que toda oficial de justiça mulher passa por isso, muita cantadinha, aquela cantada sutil, às vezes nem tão sutil, né? mas que a gente finge que é sutil, o que é um problema [...] acho que é um problema social, não da nossa função, em si, mas essa questão da cantada, da piadinha e tal, de pegar a caneta e alisar a mão: – “Você é muito bonita”, não sei o que... Aí eu agradeço, dou uma risadinha e vou embora, sabe? (P4)

Diferentes manifestações de violência (simbólicas, psicológicas, físicas, sexuais e patrimoniais) são perpetradas diariamente contra mulheres em todos os seus ambientes sociais. Em virtude da fragilidade física, do ambiente de trabalho perigoso e da cultura machista que ainda impera na sociedade, as oficiais de justiça afirmam que têm receio de serem violentadas sexualmente durante o trabalho, como pode ser observado na fala da participante (P4):

A figura masculina já impõe um respeito maior. A mulher tá na rua, às vezes sozinha, à noite. Homem já não tem essa questão da violência que a mulher sofre e eu tenho muito medo disso, sabe? de estar na rua em algum lugar isolado, de sofrer alguma violência sexual. E pela questão do machismo em si, sabe? Então, é pela questão da violência sexual e o machismo. (P4)

A cultura do machismo é um dos elementos que influenciam na disparidade de tratamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho enquanto desempenham suas funções. O machismo presente no ambiente de trabalho, manifestado através do desrespeito e discriminação, reforça a desigualdade de gênero e a invisibilidade das mulheres como profissionais competentes e dignas de respeito de diversas maneiras²². O desrespeito manifestado por meio de atitudes machistas, como menosprezar as capacidades das mulheres, ignorar suas contribuições ou submetê-las a tratamentos injustos, reforça a ideia de que as mulheres não são valorizadas, tornando-as invisíveis como profissionais competentes e dignas de respeito.

Nesse sentido, as oficiais de justiça confirmam em suas falas que o machismo existente no seu cotidiano, impede que suas vozes sejam ouvidas, suas ideias sejam consideradas e que seu trabalho seja reconhecido de forma jus-

22 CHERON, C.; SALVAGNI, J.; COLOMBY-RENATO, R. K. “Homem só respeita homem”: quando o machismo invisibiliza duplamente o trabalho das entregadoras por plataformas. *XLVI Encontro da ANPAD*. EnANPAD, 2022.

ta. Ao reforçar estereótipos de gênero e limitar as oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional das mulheres, o machismo perpetua e a desigualdade de gênero e impede a construção de equidade e inclusão no trabalho²³.

A cultura misógina passa a ser um aspecto central do preconceito sexista. Ela parte de uma ideologia na qual há opressões (no plural) das mulheres, embasadas em ideologias de gênero e ações dominadas por homens e se manifesta em diversos âmbitos sociais, desde a esfera escolar, familiar e universitária até o ambiente de trabalho. Essa realidade reforça estereótipos prejudiciais e restringe o pleno desenvolvimento e participação das mulheres na sociedade²⁴.

De acordo com as oficiais de justiça, as pessoas com quem elas interagem durante o cumprimento dos mandados costumam respeitar e dar mais credibilidade, como autoridade, ao oficial do que à oficiala. As participantes P3, P5 e P6 confirmam essas diferenças de gênero no exercício das atividades do trabalho e na carreira de oficial. A P2 conta uma situação em que, embora ela fosse a titular do mandado, ou seja, a responsável imediata pelo cumprimento da ordem judicial, as pessoas se dirigiam apenas ao oficial companheiro, que era coadjuvante, pelo simples fato de ele ser homem.

A gente tem uma espécie de código, você sabe disso, que o oficial companheiro ele se rende à preferência do titular do mandado naquela diligência. Então, assim, o titular do mandado é quem na verdade coordena. Engraçado, quando o mandado é de uma mulher, no caso que era meu, e eu ia com um colega homem, as pessoas, todos, os policiais [...] eles se dirigiam ao colega e não a mim, que na verdade era a titular da diligência. Era até engraçado isso! No caso, ali, a gente tinha que mudar ali, né? se apresentar como titular do mandado e resgatar essa atenção para a gente. Mas tem diferença, sim. Muita diferença! (P2)

A P8 também comenta que as oficiais de justiça nem sempre são reconhecidas como autoridade pública, pelo fato de serem mulheres.

Assim, quando eu chego sozinha... assim, dependendo das pessoas e do tipo do mandado... quando eu chego sozinha, por ser mulher, eu já fui discriminada. E às vezes eu chegava com o OJ05 e eles nem olhavam em mim (risos), só falavam com ele, porque eu sou mulher. (Risos). Igual... lembrei da OJ63. A OJ63 é do meu concurso [...] quando ela começou, ela foi cumprir um mandado e o mandado era de despejo, alguma coisa assim. [...]. Aí, o OJ30 foi com ela e aí o povo não conversava com ela. E, aí, depois alguém pegou e fez uma reclamação na Central lá, e aí falou assim: – “Aquela moça é estagiária de oficial”, alguma coisa assim (gargalhada). (P8)

23 Ibidem.

24 SEVERO, V. S. Op. cit.

As oficiais de justiça sofrem diante dessas dificuldades ligadas às questões de gênero. P4 comenta sobre a angústia ao cumprir mandados de prisão contra homens, pois é comum a resistência deles em obedecer aos mandos de uma mulher, ainda que seja uma autoridade pública com uma ordem judicial.

Eu não gosto de fazer prisão não. Não que seja difícil, mas é o que eu menos gosto [...], porque, geralmente, é prisão de homem, né? Aí, já tem essa questão aí da resistência por ser mulher. (P4)

O ato de desqualificar e desacreditar as capacidades e competências das mulheres, subestimando seu valor e contribuição, assim como a invisibilidade e desvalorização do trabalho feminino enfrentado pelas oficiais de justiça, corroboram com o conceito de machismo discutido anteriormente²⁵. Essas pressões sociais modelam as identidades femininas, apresentando desafios para aquelas que buscam afirmar sua autonomia e liberdade, ao mesmo tempo em que são pressionadas a seguir padrões tradicionais de gênero²⁶.

Num ambiente patriarcal, caracterizado por relações de poder desiguais e pela prevalência da dominação masculina, os efeitos da violência contra a mulher são intensificados. A violência contra a mulher em contexto patriarcal pode ter diversos impactos negativos sobre sua saúde física, mental e emocional. Alguns dos principais impactos incluem: danos físicos, psicológicos, emocionais, sociais, prejuízo à qualidade de vida e riscos à saúde reprodutiva²⁷.

A violência física pode resultar em lesões, traumas e até mesmo morte, afetando a integridade física da mulher; enquanto a violência psicológica, como ameaças, humilhações e controle, pode causar ansiedade, depressão, baixa autoestima, transtorno de estresse pós-traumático e outros problemas de saúde mental. As agressões emocionais e verbais podem afetar a capacidade da mulher de regular suas emoções, levando a sentimentos de medo, culpa, vergonha e isolamento. A violência também pode prejudicar os vínculos sociais e afetivos da mulher, levando ao afastamento de amigos, familiares e da comunidade, resultando em isolamento social.

Em casos de violência sexual, a mulher pode enfrentar consequências para sua saúde reprodutiva, incluindo gravidez indesejada, doenças sexualmente transmissíveis e traumas psicológicos. A violência e o medo podem interferir na capacidade da mulher de realizar atividades cotidianas, como trabalhar, estudar e cuidar de si mesma, afetando sua qualidade de vida de forma geral, integrando o processo de subjetivação das mulheres, afetando negativa-

25 ANTLOGA, C. S. et al. Op. cit.

26 AMAZONAS, M. C. L. D. A.; VIEIRA, L. L. F.; PINTO, V. C. Modos de subjetivação femininos, trabalho e família. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 31, n. 2, p. 314-327, 2011.

27 OLIVEIRA ANDRADE, L. J.; MARTINS, Á. K. L. Violência e suas implicações no campo da saúde mental das mulheres: uma revisão integrativa da literatura no âmbito da psicologia. **Revista Ciências Humanas**, v. 16, n. 1, p. 1-13, 2023.

mente na saúde mental com episódios de preocupação, insônia e angústia²⁸.

Considerando os atuais desafios tecnológicos e sociais do mundo do trabalho, pautado no sistema político-econômico capitalista, temos uma configuração do trabalho com jornadas mais longas, sobrecarga, dificuldades de tomada de decisão e autonomia das suas próprias tarefas e responsabilidades, repetição e monotonia que constituem o que chamamos de adoecimento mental²⁹. Ou seja, é um fenômeno silencioso no qual o sujeito trabalhador é paralisado, no qual suas defesas psíquicas para enfrentar as diferentes fontes de sofrimento, angústia e desamparo não funcionam mais e a patologia atinge-o em diferentes formas de adoecimento: depressão, crises de ansiedade, estresse, entre outros³⁰.

Dito isso, foi instituído pela Lei 14.457/22 o Programa Emprega + Mulheres, uma iniciativa legislativa destinada a promover a igualdade de oportunidades de emprego para mulheres³¹. Estabelece medidas e incentivos para que as organizações, da iniciativa privada e pública, adotem políticas de contratação, capacitação e promoção de mulheres em seus quadros de trabalhadores.

O programa visa combater a discriminação de gênero no trabalho e incentivar a participação feminina em setores tradicionalmente dominados por homens. Além disso, busca reduzir a desigualdade salarial e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo para as mulheres. Essa legislação pode incluir a concessão de benefícios fiscais, subsídios ou outras formas de apoio às organizações que aderirem ao programa e demonstrarem um compromisso efetivo com a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

A lei inclui disposições que exigem a disponibilização de treinamentos e campanhas contra o assédio sexual como parte das medidas para promover um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para as mulheres. Esses treinamentos e campanhas são importantes para conscientizar os funcionários sobre o assédio sexual, informá-los sobre como reconhecê-lo, preveni-lo e denunciá-lo, além de promover uma cultura organizacional que rejeite e combata esse tipo de comportamento. O texto estabelece que as organizações devem incluir em suas normas internas regras de conduta a serem aplicadas em cada caso, tendo a obrigação de definir como irão receber e acompanhar denúncias de ocorrências, além de como realizarão a apuração dos fatos e punição aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos cometidos.

Mulheres trabalhadoras em profissões que as colocam em ambientes ex-

28 Ibidem.

29 BARBOZA, E. L.; DANTAS, E. L.; SANTOS, M. A. Adoecimento mental no trabalho: uma realidade dos dias atuais. **Trabalho (En)Cena**, v. 4, n. 2, p. 506–518, 2019. REIS, A. N. et al. Adoecimento mental no trabalho: perfil de notificações entre 2019 e 2022. **Facit Business and Technology Journal**, v. 1, n. 45, 2023.

30 BARBOZA, E. L.; DANTAS, E. L.; SANTOS, M. A. Op. cit. DEJOURS, C. Op. cit.

31 BRASIL. **Lei nº 14.457, de 22 de fevereiro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

ternos, como as oficiais de justiça, podem estar sujeitas a riscos e violências que vão além do escopo das políticas da organização. Nesses casos, é importante que existam medidas de proteção e suporte mais abrangentes, envolvendo órgãos governamentais, sindicatos, e outras instituições que possam oferecer apoio e recursos para garantir a segurança e o bem-estar das trabalhadoras em todos os ambientes de trabalho, incluindo aqueles fora do controle direto da organização. Assim, tanto na organização do trabalho mais interno das oficiais (nos Fóruns), quanto o externo (nas ruas), ao menos nas políticas, elas estarão mais respaldadas, visando mais equidade, justiça, dignidade e saúde nas práticas diárias do trabalho.

Considerações finais

Considera-se que este estudo atendeu aos objetivos propostos ao compreender e analisar as percepções de gênero das mulheres oficiais de justiça de um órgão do Poder Judiciário da região Centro-Oeste do Brasil sobre o seu trabalho. Verificou-se que, embora a Constituição Federal de 1988 garanta igualdade profissional entre os sexos, esta afirmação de igualdade não é consistente com a realidade por elas vivenciadas, deixando um campo fértil para mais ações transdisciplinares que envolvam atuações de diferentes coletivos em prol da equidade de gênero.

O presente estudo evidenciou a maneira preconceituosa, discriminatória e violenta como as oficiais de justiça são tratadas durante o exercício de sua profissão, pelo simples fato de serem mulheres. Verificou-se que a existência de leis parece não ser suficientes para diminuir as ocorrências de discriminação, preconceito e violência contra as mulheres dentro e fora trabalho. Entretanto, considerando o aquecimento e cobrança de medidas mais efetivas sobre diferentes manifestações de violência no trabalho, em especial quanto aos assédios moral e sexual, depositam-se esperanças na Lei 14.457/22, em prol de medidas psicossociais histórica, cultural e tecnicamente fundamentas para ações mais efetivas e dignas, dirimindo as injustiças cotidianas que as mulheres enfrentam no trabalho³².

Uma limitação deste estudo foi o fato de as oficiais de justiça terem se restringido a falar sobre aspectos do trabalho realizado externamente ao edifício do Fórum, ou seja, nas ruas, trazendo poucas informações sobre o contexto de trabalho interno. Assim, não foi possível apurar informações sobre a ocorrência ou não de assédio moral na linha vertical e horizontal, isto é, praticados por superiores hierárquicos ou colegas de trabalho.

Recomendam-se estudos futuros longitudinais pautados na compreensão do trabalho produtivo e reprodutivo das oficiais, atravessados pelos efeitos da referida lei nas práticas de trabalho e com impacto na saúde mental

32 BRASIL. **Lei nº 14.457, de 22 de fevereiro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

delas, e estudos que investiguem a ocorrência de assédio moral na linha vertical e horizontal, dentre outras violências.

Referências bibliográficas

AMAZONAS, M. C. L. D. A.; VIEIRA, L. L. F.; PINTO, V. C. Modos de subjetivação femininos, trabalho e família. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 31, n. 2, p. 314-327. 2011.

ANTLOGA, C. S. et al. Trabalho feminino: Uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, e36nspe2, p.1-8, 2020.

BARBOZA, E. L.; DANTAS, E. L.; SANTOS, M. A. Adoecimento mental no trabalho: uma realidade dos dias atuais. **Trabalho (En)Cena**, v. 4, n. 2, p. 506–518, 2019.

BRANGIONI, A. M. **Prazer e sofrimento no trabalho**: os impactos nas decisões dos Oficiais de justiça de uma comarca de Minas Gerais. Dissertação (mestrado). Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil, 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 22 de fevereiro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.os 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 5 maio 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 maio 2024.

BRITO, M. L. R.; PEDI, M. T.; MARIANO, S. A. Quando vitimização e criminalização de mulheres formam um mesmo nó da violência de gênero. **Revista Feminismos**, v. 11, n. 1, p. 1-29, 2023.

CATOIA, C.; SEVERI, F. C.; FIRMINO, I. F. C. Caso “Alyne Pimentel”: violência de gênero e interseccionalidades. **Revista Estudos Feministas**, v. 28, p. 1-11, 2020.

CHERON, C.; SALVAGNI, J.; COLOMBY-RENATO, R. K. “Homem só respeita homem”: quando o machismo invisibiliza duplamente o trabalho das entregadoras por plataformas. **XLVI Encontro da ANPAD**. EnANPAD. 2022.

CISNE, M. **Gênero, Divisão Sexual do Trabalho e Serviço social**. São Paulo: Outras Expressões, 2012.

COSTA, F. A. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Pretextos** - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas, v. 3, n. 6, p. 434-452, 2018.

DALANHOL, N. S. et al. Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. **Psico**, v. 48, v. 2, p. 109-119. 2017.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Tradução de Franck Soudant, Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwr (orgs.). Brasília; Rio de Janeiro: Paralelo 15; Editora Fiocruz, 2011.

GOMES-SOUZA, R.; VIEIRA, R.; SOUZA, A. J. S. Precarização e subjetividade das trabalhadoras domésticas no contexto da Covid-19 em Manaus. **Revista Feminismos**, v. 10, n. 1, 2022.

HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 15-22, 2011.

LOURENÇO, L. R. **Os órfãos da justiça**: a precariedade do trabalho dos oficiais de justiça e a luta contra o sofrimento. Dissertação de Mestrado. Goiânia. 2022.

LOURENÇO, L. R.; MACÊDO, K. B.; GOMES-SOUZA, R. As mudanças mobilizadas na organização do trabalho do oficial de justiça durante a pandemia da COVID-19. **Amazônica**. Revista de Psicopedagogia, Psicologia escolar e Educação, v. 16, n. 2, jul.-dez., p. 607-637, 2023.

MEDEIROS, R. R. G. Quem violenta mulheres?: a construção social da masculinidade e sua influência na violência de gênero. **Simpósio Gênero e Políticas Públicas**, v. 6, p. 2086-2101, 2020.

OLIVEIRA ANDRADE, L. J.; MARTINS, Á. K. L. Violência e suas implicações no campo da saúde mental das mulheres: uma revisão integrativa da literatura no âmbito da psicologia. **Revista Ciências Humanas**, v. 16, n. 1, p. 1-13, 2023.

REIS, A. N. et al. Adoecimento mental no trabalho: perfil de notificações entre 2019 e 2022. **Facit Business and Technology Journal**, v. 1, n. 45, 2023.

ROSA BORGES, G. et al. A existência de preconceito de sexo no trabalho: uma abordagem com trabalhadoras no agronegócio. **Revista Gênero**, v. 21, n. 2, p.

47-65, 2021.

SEVERO, V. S. Trabalho e Violência Contra a Mulher. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito**–PPGDir. /UFRGS, v. 15 v.1, p. 251-275, 2020.

SILVA, J. K.; RUDNICKI, D.; CAMPOS, C. H. Percepções sobre a igualdade entre homens e mulheres na Polícia Militar do Rio Grande do Sul. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 17, n. 1, p. 254-269, 2023.

VIOLÊNCIAS DE GÊNERO
NA ORGANIZAÇÃO DO
TRABALHO DAS OFICIAIS
DE JUSTIÇA