

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: O CONTEXTO DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA AS MULHERES

Tainá Bruna Morandi

Graduada em Administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS).

E-mail: tainamorandi@hotmail.com

Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

Professora Adjunta do curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) e do Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária (PPGAU/UFSC). Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). E-mail: kellytosta@uffs.edu.br

Thiago Soares Nunes

Centro Universitário UNA. Pós-Doutorado em Administração pela Universidade Estadual de Maringá (2018).

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (2016), com período sanduíche no Departamento de Psicologia Social da Universidade Autônoma de Barcelona (UAB/Espanha).

E-mail: adm.thiagosn@gmail.com

RESUMO: Embora historicamente as mulheres lutem por direitos igualitários, ainda hoje elas são tratadas de forma desigual, vistas como inferiores e menos capazes do que os homens. Sendo, portanto, alvo de situações constrangedoras, hostis, humilhantes e violências diversas, em especial, como o assédio moral. Este artigo objetiva caracterizar a ocorrência de assédio moral contra mulheres atuantes no mercado de trabalho formal brasileiro. A pesquisa foi classificada como quanti-quali e descritiva. Os dados foram coletados por um questionário (411 respostas), divulgado nas redes sociais e por e-mail, além de três entrevistas individuais. Para análise de dados, foram realizadas estatísticas descritivas e análise de conteúdo. Constatou-se que 20% sofrem por situações relacionadas a deterioração proposital das condições de trabalho, 15% de isolamento e recusa de comunicação, 24% de atentado contra a dignidade e 12% de violência verbal, física e sexual, tendo como agressores chefes (70%) e homens

(57,1%). Para as participantes, o motivo preponderante da ocorrência da violência foi devido a serem mulheres. Conclui-se que, a construção de políticas e ações de proteção a mulher, contra essa desigualdade, é fundamental. Bem como, atentar para mudar a cultura organizacional, local e nacional, que alimenta e reproduz essa forma de violência.

Palavras-chave: Assédio moral. Situações hostis; Mulheres; Violência psicológica; Relações de trabalho.

DOI nº 10.5935/1981-4747.20180010

Recebimento: 18/12/2017

Aprovação: 11/06/2018

WORKPLACE BULLYING: THE CONTEXT OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE AGAINST WOMEN

ABSTRACT: Although women historically struggle for equal rights, they are still treated unequally, seen as inferior and less capable than men. Being, therefore, the target of embarrassing, hostile, humiliating situations and diverse violence, in particular, as the workplace bullying. This article aims to characterize the occurrence of workplace bullying against women working in the Brazilian formal labor market. The research was classified as quanti-quali and descriptive. The data were collected through a survey (411 answers), divulged in social networks and by e-mail, besides three individual interviews. For data analysis, descriptive statistics and content analysis were conducted. It was found that 20% suffer from situations related to the deliberate deterioration of working conditions, 15% isolation and refusal of communication, 24% attack on dignity and 12% verbal, physical and sexual violence, with boss aggressors (70%) and men (57,1%). For the participants, the preponderant reason for the occurrence of violence was due to being women. In conclusion, the construction of policies and actions to protect women against this inequality, it's essential. As well as, trying to change the organizational culture, local and Brazilian society, which feeds and reproduces this form of violence.

Keywords: Workplace bullying; Hostile situations; Women; Psychological violence; Labor relations.

1 INTRODUÇÃO

É no espaço organizacional competitivo, exigente, individualista, de falta de responsabilidades para com as relações sociais que as mulheres têm buscado se inserir ao longo dos anos (CORREA; CARRIERI, 2007). Apesar dos avanços na constituição brasileira, assegurando que todos são iguais perante a lei, não é essa a realidade encontrada pelas mulheres. Desde o século XVII quando o movimento feminista iniciou sua formalização e obteve um cunho mais político, as mulheres lutam para que de fato sejam tratadas como iguais perante a lei e conseqüentemente o mercado de trabalho (PROBST, 2003). Nesse sentido, o surgimento do movimento feminista deu-se a partir da necessidade da mulher conquistar seu espaço antes meramente significativo (CARNEIRO, 2003). No Brasil, o movimento ganha força desde os seus primórdios, que segundo Carneiro (2003), mudou o status jurídico das mulheres a partir de encaminhamentos da constituição de 1988. O movimento é o principal responsável pelas constantes conquistas femininas como a criação de políticas públicas, luta contra a violência e valorização das mulheres no mercado de trabalho (Carneiro, 2003).

O Brasil possui características conservadoras patriarcais e, até certo ponto, machistas, e o aumento da representatividade da mulher nas organizações, em diversificadas funções e

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: O CONTEXTO DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA AS MULHERES

níveis hierárquicos, as tornam alvos preferenciais para atitudes hostis (assédio moral), pois são consideradas inferiores aos homens (CORREA; CARRIERI, 2007). Assim, muitas vezes as mulheres são assediadas moralmente pelo fato de serem mulheres (HIRIGOYEN, 2006). O assédio moral pode ser definido como ações e práticas repetidas, dirigidas a um ou mais trabalhadores de forma intencional ou não, que podem causar humilhação, constrangimento e angústia, além de poder afetar a dignidade e a integridade pessoal e profissional do alvo (EINARSEN et al., 2005; 2011).

Segundo Silva e Bittar (2012), as mulheres são o grupo predominante no que diz respeito às vítimas de assédio moral, principalmente as que ocupam cargos administrativos. As mulheres, muito diferentemente dos homens, sofrem insultos e conotações machistas e sexistas, são discriminadas e assediadas pela ideia falsa de que não podem assumir cargos de alta responsabilidade por não ter capacidade para isso. São educadas para reagirem de forma gentil e educada, sendo a agressividade e a dominação parte da identidade dos homens, por isso tornam-se mais propensas a sofrer violência moral (HIRIGOYEN, 2006). Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), cerca de 52% das mulheres em todo o mundo já sofreram assédio moral no exercício de suas funções (OIT, 2017).

Em face do exposto, esta pesquisa tem por objetivo caracterizar a ocorrência de assédio moral contra mulheres atuantes no mercado de trabalho formal brasileiro. A pesquisa não se limitou a uma organização ou região específica, uma vez que os pesquisadores realizaram a divulgação (online) em grupos de mulheres nas redes sociais e por e-mail.

Embora a violência contra a mulher não seja um assunto novo, a pesquisa relaciona dois temas de grande repercussão na sociedade e no ambiente laboral, violência contra mulher e assédio moral. Dessa forma, existe a pertinência da discussão considerada a realidade vivenciada pelas mulheres na sociedade e principalmente no ambiente desigual laboral. Desigualdade esta que perpassa de um processo histórico, social e cultural construído ao longo do tempo e que nos dias atuais permanece sendo praticado, de forma direta e indireta, e muitas vezes sutil.

Este artigo está estruturado em seis seções a contar desta introdução. As duas seções seguintes tratam do referencial teórico sobre as mulheres e a desigualdade de gênero, e o assédio moral. Em seguida, é exposto o método utilizado nesta pesquisa. Na quinta seção é desenvolvido a análise dos resultados e, por último, as considerações finais.

2 AS MULHERES E A DESIGUALDADE DE GÊNERO

A visão de que a mulher realiza apenas o trabalho de casa e o homem é o responsável por sustentar e proteger o lar é antiga. Para Toledo et al. (1985 *apud* MAIO et al., 2012), vivemos em uma sociedade onde há uma estrutura patriarcal, que de forma direta e indireta são concebidas ideias acerca da imagem da família burguesa, onde o homem é visto como provedor e a mulher responsável por cuidar dos afazeres domésticos e das crianças. Em virtude desta realidade que permanecia até então, em meados dos anos 1930 iniciou-se uma espécie de movimento que somente foi intensificado a partir da década de 1970, levando as mulheres questionarem esta condição, e procurarem focar na sua carreira profissional e no trabalho fora da sua residência (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009).

Inicialmente as mulheres tinham seus direitos restringidos em relação aos homens, o direito a formação de cidadania, por exemplo, não existia. Quando introduzidas no mercado de trabalho, atuavam em péssimas condições e não eram reconhecidas como parte trabalhadora e economicamente ativa, mas sim apenas como cuidadoras e mantenedoras do equilíbrio do lar (MAIO et al., 2012). Em complemento, Sartori e Britto (2011) destacam que houve lutas e movimentos sociais que nasceram no final da década de 1960, originando lutas libertárias com intensa participação das mulheres. Esse período ficou conhecido como os "anos dourados" dos movimentos sociais. Sendo que, nesta mesma época surgiram variadas manifestações das mulheres em busca de uma maior participação na sociedade de modo geral.

Dentre os movimentos sociais que existiam e ainda existem, o feminismo foi o principal movimento de luta para a conquista de direitos e visualização da mulher nos mais variados âmbitos. No Brasil, o movimento feminista se manifestou na luta pelo direito do voto, conquistado em 1932 a partir do Novo Código Eleitoral brasileiro (PINTO, 2010). A partir da IV Conferência Mundial da Mulher, que ocorreu na década de 1990, houve a possibilidade de que os projetos feministas direcionassem para os direitos humanos, dando atenção principalmente ao quesito violência contra a mulher. Em busca de soluções, aconteceram passeatas, eventos, manifestações e até mesmo a proposição da alteração no Código Penal. Com o passar do tempo, foram idealizadas instituições com função de criação e articulação de políticas públicas voltadas ao feminino, que atendam às necessidades e anseios das mulheres. Deste modo, criou-se a Secretária do Estado dos Direitos da Mulher (OLIVEIRA; CASSAB, 2014).

Segundo Corrêa e Carrieri (2007) o Brasil é um país com fortes características patriarcais, e na medida em que as mulheres aumentam sua representatividade nas organizações, em diversas funções e níveis hierárquicos, mais encontram dificuldades para exercer suas funções, devido à persistência das desigualdades e gênero ao longo dos anos, e

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: O CONTEXTO DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA AS MULHERES

que perdura nos dias atuais. Existe uma divisão de gêneros que pode ser percebida em atividades organizacionais produtivas e de interação social. No caso das organizações ocorre a “divisão sexual do trabalho”, já que algumas carreiras são consideradas masculinas e outras femininas (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009).

A desigualdade de oportunidade e direitos entre mulheres e homens dentro das empresas é um fenômeno recorrente em todo mundo. Pode-se dizer que há três situações em que a desigualdade de gênero é reproduzida no mercado de trabalho. A primeira diz respeito à discriminação salarial, onde homens recebem mais que mulheres; a segunda, chamada segregação ocupacional, as mulheres ocupam apenas cargos que exigem menos capacidade intelectual; por último, o chamado teto de vidro (*glass ceiling*), que é entendido como uma sutil barreira que impede as mulheres de serem promovidas a níveis superiores na hierarquia (CAVAZOTTE; OLIVEIRA; MIRANDA, 2010).

Em complemento, Oliveira, Gaio e Bonacim (2009) relatam que a discrepância sobre as atividades desenvolvidas é evidente, pois mulheres recebem salários e bonificações que são inferiores aos homens. Esta situação é muito contraditória, pois se os dois ocupam o mesmo cargo e exercem funções iguais, não há explicações para justificar a remuneração inferior à do homem, apenas porque pertence ao gênero feminino. Conforme Maio et al. (2012) atualmente as mulheres estão preocupadas em diminuir as questões de desigualdade de gênero e discriminação, haja vista o aumento de sua participação no mercado de trabalho, muitas vezes ocupando cargos que exercem atividades que antes eram exclusivas dos homens.

Embora nas últimas décadas as mulheres estejam participando de forma mais ativa no mercado de trabalho, as relações da sociedade ainda estão marcadas por relações desiguais de gênero (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009). Deste modo, conforme as mulheres ocupam espaços que anteriormente não ocupavam, os reflexos da desigualdade de gênero se estendem nas relações laborais, trazendo à tona situações de violência e intolerância, que em determinados contextos podem se configurar como assédio moral.

3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Abordar sobre o assédio moral é debater sobre violência, um fenômeno complexo que atravessa diversos outros fenômenos (NUNES, 2016). Ela inclui desde aspectos físicos, como o uso da força e coação, a situações de constrangimento físico e moral (GOMES; FONSECA, 2005). Ao tratar sobre violência, de forma geral, a sua existência no ambiente laboral não é algo novo, ela é tão antiga quanto o próprio trabalho (NUNES; TOLFO, 2015). Por sua vez, a

divulgação do tema, assédio moral, se intensifica em função da divulgação da mídia e do interesse dos pesquisadores quanto ao estudo e apresentação dos casos, os quais, em alguns momentos, beiram situações absurdas de maus-tratos e humilhação (NUNES; TOLFO, 2015).

O assédio moral pode ser também considerado como uma violência psicológica, caracterizada por toda e qualquer ação ou até mesmo omissão que cause algum dano a autoestima, identidade ou ao desenvolvimento da pessoa, incluindo: ameaças, humilhações, chantagem, cobranças de comportamento (SILVA; COELHO; CAPONI, 2007). Conforme umas das leis mais populares no Brasil, a Lei 11.340 – Maria da Penha, de 7 de agosto de 2006, criada como resultado de lutas feministas ao longo dos anos com intuito de inibir a violência doméstica e familiar contra as mulheres, violência psicológica pode ser compreendida como:

[...] qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação (BRASIL, 2012, p. 19).

A temática, assédio moral, foi popularizado mundialmente pela psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, com o lançamento em 1998 do livro “*Le Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien*” (Assédio moral: a violência perversa do cotidiano) e em 2001 com o livro “*Malaise dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux*” (Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral). A publicação, tradução e divulgação destes livros foi de grande importância, pois possibilitou a abertura de inúmeros debates acerca do tema, envolvendo a organização do trabalho e também a estrutura familiar (HELOANI, 2004). Os livros de Hirigoyen e a pesquisa realizada por Margarida Barreto com 2.072 trabalhadores de 97 empresas sobre situações de humilhação e constrangimento no trabalho (assédio moral), serviram de instrumento para a repercussão do tema no Brasil.

Dentre os conceitos de assédio moral, destacamos a definição de Hirigoyen (2006) e de Freitas, Heloani e Barreto (2008). Para os autores, o assédio moral é:

[...] definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2006, p. 17).

[...] uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: O CONTEXTO DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA AS MULHERES

demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 37).

De forma geral, os conceitos sobre assédio moral são similares e até certo ponto complementares (NUNES; TOLFO, 2015). Neste aspecto, damos ênfase a alguns elementos distintivos do assédio, a partir da compreensão de Einarsen et al. (2005; 2011), Hirigoyen (2006), Freitas, Heloani e Barreto (2008), Nunes e Tolfo (2015), em especial destacamos: a) direcionalidade: a violência pode ser direcionada para uma ou mais pessoas; b) frequência e duração: o assédio não é um ato isolado, é um processo repetido e persistente; c) intencionalidade: se a ação é intencional ou não, embora tal fato não diminui ou justifica o dano causado na vítima (NUNES, 2016); d) desequilíbrio de poder: reflete na desigual da capacidade de “ataque/defesa” de cada um, mesmo entre indivíduos com funções equivalentes, com mesmo status social e de poder na organização.

Por se tratar de uma situação muitas vezes sutil ou identificada como uma “brincadeira”, a identificação do assédio moral é dificultosa. Dentre as categorizações e situações hostis, muitas vezes vivenciadas pelas vítimas, destacamos no Quadro 1 a classificação de Hirigoyen (2006) – a qual classifica em quatro categorias, da mais difícil a mais fácil de identificar.

Quadro 1 – Categorias e situações hostis

Deterioração Proposital das Condições de Trabalho	<ul style="list-style-type: none">- Retirar da vítima a autonomia;- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas;- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, computador e outros;- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;- Dar-lhe permanentemente novas tarefas;- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores/inferiores às suas competências;- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);- Agir de modo a impedir que obtenha promoção;- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;- Causar danos em seu local de trabalho;- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;- Induzir a vítima ao erro.
Isolamento e Recusa de Comunicação	<ul style="list-style-type: none">- A vítima é interrompida constantemente;- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima;- A comunicação com ela é unicamente por escrito;- Recusam todo contato com ela, mesmo o visual;- É posta separada dos outros;- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros;- Proíbem os colegas de lhe falar;- Já não a deixam falar com ninguém;- A direção recusa qualquer pedido de entrevistas.
Atentado Contra a Dignidade	<ul style="list-style-type: none">- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la;- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros, etc.);

	<ul style="list-style-type: none">- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados;- Espalham rumores a seu respeito;- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental);- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada;- Criticam sua vida privada;- Zombam de suas origens ou nacionalidade;- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas;- Atribuem-lhe tarefas humilhantes;- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.
Violência Verbal, Física ou Sexual	<ul style="list-style-type: none">- Ameaças de violência física;- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara;- Falam com ela aos gritos;- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas;- Seguem-na na rua, é espionada diante de domicílio;- Fazem estragos em seu automóvel;- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas);- Não levam em conta seus problemas de saúde.

Fonte: adaptado Hirigoyen (2006)

As situações hostis listadas acima são amostras das ações e comportamentos mais frequentes, ou seja, outras estratégias podem ser utilizadas, logo, não se deve levar os itens do Quadro 1 como únicos e suficientes para caracterizar o assédio moral (SOBOLL, 2008). As práticas de assédio podem ter como partida o superior hierárquico (mais comum), de colegas de mesmo nível hierárquico, de subordinados, e misto (HIRIGOYEN, 2006).

De fato, o assédio moral tem sido mais intenso devido à precariedade das relações laborais, da competitividade, da busca desenfreada pela produtividade/lucro (NUNES; TOLFO, 2013a; HELOANI, 2004). Ademais, segundo Nunes e Tolfo (2013a), existem casos onde a própria organização “permite” que a violência ocorra, pois elas seguem uma ordem instrumental onde os fins (produtividade/lucro) justificam os meios (assédio moral). Desta forma, o assédio moral pode ser visto como uma ferramenta de controle gerencial, que auxilia em outros métodos e abordagens e os complementa (BEAGE; HOEL, 2011).

Ao debater sobre características das vítimas, a maioria das pesquisas destacam que as mulheres, estatisticamente falando, estão como alvo preferencial da violência (HELOANI, 2004; BARRETO, 2008). Em aspectos numéricos, 70% das vítimas de assédio moral são mulheres (HIRIGOYEN, 2006). Ao relacionar o assédio moral com o aspecto de gênero, discutido na seção anterior, as mulheres são assediadas (mais frequentemente) de modo diferente do que os homens, com conotações machistas ou sexistas (HIRIGOYEN, 2006).

O assédio moral, incluindo o de cunho sexual, é apenas um reflexo da cultura que se constitui em nossa sociedade, advinda de fatos históricos, sociais, econômicos e culturais, influenciando a visão dos indivíduos em relação ao sexo, trabalho e papel social (CORRÊA; CARRIERI, 2007). Deste modo, a mulher assume o papel de dominada, na relação

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: O CONTEXTO DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA AS MULHERES

dominante-dominado, sendo vítima muitas vezes do abuso do parceiro, reprimindo-se socialmente, tornando-a, menos acostumada com processos competitivos e relações de poder.

Hoje as mulheres possuem um perfil muito diferente das mulheres de décadas passadas, apresentando um perfil atual forte no que diz respeito a conduzir suas ações, lutar pela sua liberdade e melhores condições de vida e trabalho, não perdendo a sua criatividade e feminilidade por se tornar multifuncional. Apesar das muitas conquistas, ainda existem desafios que a mulher tem que enfrentar, para estabelecer uma igualdade no ambiente organizacional (MAIO et al., 2012), entre elas, ultrapassar a cultura machista existente na sociedade e no ambiente laboral que levam, muitas vezes, a situações de assédio moral.

4 MÉTODO

A pesquisa classifica-se como método misto, uma vez que combina a abordagem de investigação quantitativa e qualitativa para coleta e análise dos dados em um único estudo (CRESWELL, 2007). A pesquisa quantitativa visa quantificar os dados, fatos e opiniões, mediante a coleta de informações e com o emprego de técnicas e recursos de estatística simples (ZANELLA, 2006). Já a pesquisa qualitativa, busca compreender e interpretar de forma mais profunda informações sobre determinado fenômeno (FLICK, 2009). A utilização da abordagem quantitativa na pesquisa objetivou apresentar dados estatísticos descritivos sobre o tema estudado de forma mais holística, complementados, com a abordagem qualitativa por meio de verbalizações com significados, os quais não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. Ademais, classifica-se como descritiva, pois buscou descrever a ocorrência e características de assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho.

A população da pesquisa compreendeu mulheres que trabalham em organizações no território brasileiro. Segundo o IBGE (2010), no ano de 2010 as mulheres representavam 44% (20.777.308) do mercado formal de trabalho, demonstrando significativa representatividade no setor de serviços (63,3%), indústria (22%) e agricultura (14,7%).

A primeira fase do estudo, questionários, fez uso de amostra que se caracteriza como intencional, já que há interesse em determinados elementos de uma população, que neste caso, são as mulheres que trabalham em situação formal no Brasil. A amostra¹ foi calculada por meio de proporções de probabilidade para ser possível a obtenção de uma amostra que

¹ Equação: $n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{e^2} \rightarrow n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1-0,5)}{0,05^2} \rightarrow n = 384$. Sendo “n” a amostra a ser calculada, “z²” o nível de confiança, “p” a proporção populacional e “e²” o erro amostral.

represente a população de 20.777.308 mulheres atuantes no mercado de trabalho formal do Brasil.

Foi utilizado um nível de confiança de 95% o que tem valor representativo em Z igual a 1,96. O erro amostral utilizado foi de 5% e o p foi de 0,5. Sendo assim, 384 é o número da amostra representativa da população de mulheres atuantes no mercado de trabalho formal. Já na segunda fase, com participantes que se disponibilizaram a serem entrevistadas, foi utilizado o método por acessibilidade, que conforme Vergara (2009) não são usados procedimentos estatísticos para este tipo de amostragem, mas sim seleciona-se os elementos pela facilidade de chegar até eles. Portanto, foram entrevistadas três mulheres graduadas, que apresentavam conhecimento prévio sobre os temas apresentados na pesquisa.

Os dados foram coletados em dois momentos, primeiro com a aplicação de questionários em formato online e presencial. A escolha do método eletrônico como uma das formas de aplicação dos questionários, justifica-se pelo tamanho da amostra requerida e também pela facilidade de acesso ao público-alvo da amostra, já que o questionário foi disponibilizado em vários grupos de mulheres nas redes sociais e também por e-mail. O questionário (Apêndice A) foi elaborado a partir de pesquisas de Nunes (2011; 2016), tendo como base a lista de situações hostis apresentadas por Hirigoyen (2006). Portanto, apresentou questões relacionadas aos dados sociodemográfico e trabalho, assédio moral e desigualdade de gênero no trabalho, totalizando 27 questões (abertas e fechadas). O instrumento passou um período de pré-teste, onde 10 pessoas puderam dar sugestões de possíveis alterações a serem feitas. Após esta etapa, foi iniciado a pesquisa online e presencial no mês de maio de 2017, onde foi possível obter 411 respostas, ultrapassando a amostra desejada. Na segunda fase da pesquisa, as entrevistas, foi desenvolvido um roteiro semiestruturado (Apêndice B), com 6 questões (abertas) sobre os temas pesquisados, de modo a complementar e aprofundar as informações coletadas na primeira fase do estudo. Ademais, utilizou-se de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), visando garantir os princípios éticos da pesquisa.

Para a análise dos dados obtidos via questionário, foram utilizados os resumos estatísticos, correspondentes aos métodos de estatística descritiva, que é utilizada para sintetizar os dados coletados por meio de gráficos, tabelas e números e também métodos de estatística inferencial, usada para chegar a conclusões sobre uma população a partir de uma amostra, permitindo a tomada de decisão (MORAIS, 2005). Já as entrevistas, foram gravadas e transcritas, e analisadas por meio de análise de conteúdo, compreendida como um conjunto de técnicas de pesquisa cujo objetivo é a busca do sentido ou dos sentidos de um documento (CAMPOS, 2004). Ainda, é empregada uma interpretação das entrevistas a partir de relações

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: O CONTEXTO DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA AS MULHERES

entre si e com a teoria abordada ao longo do trabalho, deste modo houve a possibilidade de tomar conhecimento mais profundo acerca das questões de assédio moral relacionado às mulheres. Para melhor visualização das situações de assédio moral vivenciadas pelas participantes, as mesmas foram agrupadas em categorias conforme classificação de Hirigoyen (2006): a) deterioração proposital das condições de trabalho; b) isolamento e recusa de comunicação; c) atentado contra a dignidade; d) violência verbal, física ou sexual. A partir destas categorias, foi apresentado a frequência de cada uma delas e das principais situações inseridas em cada uma. Assim é possível visualizar a ocorrência tanto de forma mais ampla, como identificar as principais situações vivenciadas.

Dentre as limitações da pesquisa, destacamos a falta de disponibilização por parte dos pesquisados em serem entrevistados. Segundo Nunes (2016), muitas vítimas da violência não expõem sobre as situações as quais sofreram/sofrem, seja pelo sentimento de medo ou de vergonha diante a humilhação sofrida.

5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Para uma melhor visualização do perfil das participantes da pesquisa, foi elaborada a Tabela 1, disposta a seguir, com descrição das características mais sobressalentes, que abordam aspectos sociodemográficos, formação e trabalho.

Tabela 1 – Características das participantes

DADOS DO QUESTIONÁRIO ONLINE (411)	FREQ.	%
Estado civil: Solteira	318	77,4
Faixa etária: entre 15 e 25 anos	324	78,4
Formação: Superior (incompleto)	265	64,5
Tipo de organização: Privada	141	34,3
Tempo de organização: 1 a 3 anos	97	30,1
DADOS DAS ENTREVISTAS (3)		
Média de idade: 26 anos	-	
Formação: Graduação (completo)	3	
Participantes do movimento feminista	3	

Fonte: elaborado pelos autores (2017)

Sobre os dados obtidos na pesquisa, primeiramente, foi perguntado as respondentes se em algum momento da vida, elas teriam passado por alguma experiência negativa no trabalho pelo simples fato de serem mulheres, sendo que 83,2% relataram já ter passado por situações negativas pelo menos uma vez na vida. Cabe ressaltar que neste primeiro momento, o intuito não era conhecer as ocorrências do assédio moral, já que esse tipo de assédio tem uma

frequência repetitiva, mas sim identificar se pelo menos uma vez na vida, o fato de ser mulher implicou para que as mesmas passassem por situações desagradáveis no seu ambiente de trabalho. Diante desse alto índice de mulheres que já passaram por situações desagradáveis no ambiente de trabalho, foi questionado às entrevistadas quais seriam os motivos que propiciam este tipo de situação.

Existe um contexto histórico de desigualdade entre os gêneros, desde o começo das relações entre homens e mulheres. Acho que os motivos para essa realidade de experiências negativas que são vividas por nós mulheres, é um reflexo do início da humanidade e de como nesse início as relações entre homens e mulheres aconteciam. Os homens eram responsáveis por buscar o sustento da família, e a mulher tinha a função de cuidar dos filhos, da roupa, da casa e da comida. [...] acredito que é uma questão bastante cultural, e quando novas ferramentas chegaram, houve fortalecimento dessa relação, que sempre colocou as mulheres com responsabilidades sem muita representatividade social (MARIA).

Esta construção histórica é consenso entre as entrevistadas, e conforme Neto (2008), implica negativamente no contexto contemporâneo das relações de trabalho, proporcionando assim, condições diferentes de trabalho para as mulheres quando comparado a realidade vivida pelos homens. Portanto, existe uma “facilidade” de se assediar mulheres, Hirigoyen (2006) relata que a mulher em meio a um grupo de homens, caracteriza uma situação mais propícia para que situações desagradáveis ocorram, corroborando para o assédio moral.

Em sequência, na próxima seção, são apresentadas as situações de assédio moral vivenciadas pelas mulheres no ambiente laboral.

5.1 Situações hostis

Esta seção tem como base a categorização de situações hostis de Hirigoyen (2006), sendo as categorias: deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade, violência verbal, física ou sexual. Portanto, foram elaborados quadros-resumos de cada categoria com as situações vivenciadas/vividas com maior frequência pelas participantes. Cabe ressaltar, que em cada categoria é apresentado a incidência de assédio da mesma, tendo como base as situações apresentadas no questionário aplicado. Portanto, apenas as situações assinadas com frequência “Quase sempre” e “Sempre” foram classificadas como assédio moral, uma vez que as situações devem ocorrer frequentemente de modo sistemático.

Quadro 2 – Situações hostis com maior frequência

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: O CONTEXTO DA VIOLÊNCIA
PSICOLÓGICA CONTRA AS MULHERES**

DETERIORAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	20%
Houve supervisão excessiva de seu trabalho	32,7%
Foi exposta a uma carga de trabalho excessiva de trabalho	32%
Foi pressionada a não reclamar de um direito que você tinha (licença médica, férias, etc)	25,2%
Foi interrompida constantemente em reuniões ou diálogos	25,7%
Não lhe transmitiram as informações úteis para a realização de tarefas	22,7%
ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO	15%
Suas opiniões e ponto de vista foram ignorados	36,4%
Superiores ou colegas de trabalho não se comunicam com você	14,9%
ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE	24%
Pessoas com as quais você não tem intimidade fizeram piadas e brincadeiras de mau gosto	33,2%
Foram feitos comentários ofensivos que lhe deixaram envergonhada (seus hábitos, origens)	31,7%
Espalharam fofocas/boatos desagradáveis sobre você	24,9%
VIOLÊNCIA VERBAL, FÍSICA OU SEXUAL	12%
Gritaram com você de forma frequente	20,5%
Foi assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas)	19%

Fonte: dados primários (2017)

Na categoria Deterioração Proposital das Condições de Trabalho, que apresentava 13 situações hostis no questionário, encontram-se situações que visam desmerecer o trabalho da vítima, através de cobrança excessiva, críticas exageradas, omissão de informações úteis para o exercício das atividades organizacionais e até mesmo, a proibição de acesso a equipamentos de trabalho essenciais para o desenvolvimento das tarefas (HIRIGOYEN, 2008). Algumas verbalizações das participantes da pesquisa contextualizam as situações vivenciadas, a saber: “Me incitaram a fazer trabalhos que me submeteram a humilhação e vergonha” (P39); “Já fui inferiorizada por exigir que me pagassem as horas extras, me inferiorizavam o tempo todo por não aceitar trabalhar horas extras sem receber por elas, acabei sendo demitida por não aceitar isso” (P43); “Fui exposta a uma carga excessiva e supervisão do meu trabalho, não aguentava mais” (P66). De modo geral, todas as situações pertencentes a esta categoria apresentaram percentuais elevados de resposta, o que indica um alto índice de uso dessas atitudes como forma de praticar o assédio moral no trabalho contra mulheres. Ou seja, degradar as condições do ambiente de trabalho, desmerecer as atividades exercidas pela vítima, tornando o ambiente pesado de se trabalhar, são estratégias altamente usadas pelos agressores para assediar seus alvos no ambiente organizacional. Esta categoria de atitudes hostis é difícil de identificar, uma vez que há uma sutileza do agressor em relação à vítima, que acaba não percebendo o que está acontecendo, e também porque algumas atitudes contidas nela podem ser classificadas como situações “normais” do cotidiano de trabalho (NUNES, 2011).

O Isolamento e Recusa de Comunicação apresentou 4 situações, as quais apresentam estratégias que objetivam isolar a vítima, afastando-a do convívio com seus pares, além destruir suas redes de comunicação (HIRIGOYEN, 2008). Por muitas vezes compreender situações praticadas de forma sutil e “não verbal”, a sua identificação é mais dificultosa

(FREITAS, 2001). Dentre as verbalizações apresentadas pelas participantes, destacamos: “Proibiram uma colega de conversar comigo, até mesmo de transferir ligações porque segundo eles, eu e ela juntas não rendemos no trabalho, o que considero ser mentira e uma desculpa para nos atingir porque sabem que preciso do emprego e não vou pedir demissão” (P11); “Os colaboradores fingem não ouvir as orientações que passo, e vão perguntar a mesma coisa ao nosso superior. Acredito que por eu ser mulher, eles não ouvem o que falo, não seguem minhas orientações” (P44). Algumas atitudes são formas de isolar o indivíduo por meio do silêncio, é uma maneira de dizer a vítima o quanto ela não interessa para o agressor e para a organização, ou mesmo para omitir informações e deixá-la sem compreender determinadas situações a fim de prejudicá-la (HIRIGOYEN, 2008; FREITAS, 2001).

No Atentado Contra a Dignidade, que compreendeu 5 situações na pesquisa, as estratégias utilizadas pelo agressor compreendem chacotas, insinuações, gestos de desprezo, críticas à vida pessoal, origens e costumes, com objetivo de desqualificar, constranger e humilhar o alvo. Ao contrário dos homens, que passam mais frequentemente por situações de assédio relacionado ao trabalho, as mulheres são mais atingidas por agressões mais pessoais (SILVA; BITTAR, 2012). Tal situação foi identificada em algumas verbalizações das entrevistadas: “Insinuaram que por ser mulher era necessário fazer coisas diferentes dos homens, principalmente no que se refere a limpeza” (P22) e “Já tive minha sanidade mental e psicológica questionada, já usaram aspectos pessoais meus para dizer que eu não estava estável emocionalmente e por isso deveria abandonar a empresa, e de tantas pressões diárias, acabei pedindo demissão” (P42).

Por sua vez, a categoria Violência Verbal, Física ou Sexual, com 5 situações, apresenta estratégias menos sutis e mais fáceis de serem identificadas. Nestas, ocorrem ameaças de violência, gritos difamatórios, assédio de cunho sexual e agressões física e situações que podem ultrapassar o ambiente laboral (HIRIGOYEN, 2006). No aspecto de gênero, segundo Hirigoyen (2006), a mulher que se recusa a ceder frente às propostas ou insinuações sexuais pode sofrer ainda mais com humilhações, isolamentos e maus-tratos. Na pesquisa, foram identificadas algumas verbalizações que remetem ao assédio sexual: “Os chefes davam em cima” (P2); “Tentaram me beijar a força, ofereceram presentes em momentos inapropriados” (P4); “Meu chefe fazia chantagens e insinuações sexuais” (P27). Em muitos casos, as estratégias adotadas pelos agressores podem se configurar como chantagens que dizem respeito a manutenção do trabalho ou a promoções na carreira (SOBOLL, 2008).

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: O CONTEXTO DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA AS MULHERES

Muitas das situações hostis perpetradas contra as participantes da pesquisa, segundo elas, têm como principal “motivo” serem mulheres. Ao serem questionadas por outras situações hostis que vivenciam no seu ambiente de trabalho, grande parte das verbalizações apresentaram este aspecto: “Receber salário inferior a um colega homem que desempenha função de menor importância” (P13); “Machismo, ser considerada inferior por ser mulher” (P15), “Cobrança redobrada por ser mulher” (P24); “Insubordinação por ser mulher” (P32); “Exigência de vestimenta feminizada e padrão estético” (P55); “Colegas de trabalho respondem minhas dúvidas de forma diferente por eu ser mulher” (P67). Portanto, as situações vividas por estas e tantas outras mulheres perpassam o aspecto do assédio em si, e revelam a desigualdade entre homens e mulheres no ambiente laboral e na própria sociedade, onde elas são discriminadas sob a falsa ideia de serem “inferiores” e incapazes de assumir cargos de grandes responsabilidades (HIRIGOYEN, 2006; OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009).

Ademais, segundo as participantes, 93,8% delas acreditam que o assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho é comum. Segundo a entrevistada Ana: “Acredito que seja comum o assédio moral contra as mulheres, que está ligado com a visão da mulher como fraca, gênero frágil, o que na minha opinião promove a discriminação das mulheres”. Este elevado percentual justifica-se pela construção histórica da mulher na sociedade e dos papéis que ela representa, dos quais refletem no ambiente organizacional e na forma em como ela é vista neste ambiente. A desigualdade de gênero resultado dessas construções históricas, também se torna uma variável agravante do assédio moral.

5.2 Características da violência

Esta subseção apresenta alguns aspectos da violência sofrida pelas vítimas de assédio moral, tais como a identificação como alvo e características do agressor. Portanto, foi questionado, a partir definição de Heloani (2004), se o participante se identificava como vítima de assédio moral. Com base nas informações apresentadas, 238 mulheres (73,9%) consideraram serem vítimas de assédio moral, enquanto apenas 84 (26,1%) acreditam não serem vítimas. Ressalta-se que os índices apresentados ainda podem ser mais elevados, pois devido à sutileza dos comportamentos hostis e pela falta de conhecimento do tema, as situações podem ser interpretadas como “normais” ou “brincadeiras” dentro do ambiente laboral (EINARSEN et al. 2011; HELOANI, 2004; NUNES; TOLFO, 2015). Portanto, as

análises em sequência são provenientes das 238 mulheres que se identificaram como alvos de assédio. A Tabela 2, a seguir, apresenta alguns dados sobre os agressores.

Tabela 2 – Dados dos agressores

POSIÇÃO HIERÁRQUICA			
COLEGAS	CHEFIAS	SUBORDINADOS	PESSOAS DE FORA DA ORGANIZAÇÃO
48,3%	70,6%	8,4%	27,7%
SEXO			
MULHERES	HOMENS	AMBOS	-
10,6%	57,1%	32,3%	-

Fonte: dados primários (2017)

Observa-se que as agressões são em sua maioria (70,6%) advindas de superiores hierárquicos, seguido por colegas (48,3%). Em concordância com os dados quantitativos, as 3 entrevistadas relatam que o assédio moral pode vir de várias direções, mas que parte em sua maioria dos superiores hierárquicos e há um agravante quando estes superiores são homens. Os dados quantitativos apresentados e as verbalizações identificadas das entrevistadas corroboram com a teoria (p. ex., HELOANI, 2003; HIRIGOYEN, 2006; 2008; VARTIA, 2003), pois a maior parte das agressões vêm de superiores hierárquicos. No Brasil, em geral, a violência proveniente do superior hierárquico alcance índices de 90% (BARRETO, 2005).

No aspecto do sexo do agressor, há maior incidência do sexo masculino (57,1%). Dentre as verbalizações das entrevistadas, Ana cita a desigualdade de gênero como fator determinante para que homens assediem mulheres em maior escala. Em concordância, Joana complementa alegando que por muitas vezes haver uma cultura machista, da qual faz homens alcançarem cargos de alta chefia mais facilmente que mulheres, o assédio moral é mais praticado por eles. As verbalizações vão ao encontro do que é apresentado por Nunes (2016, p. 333), que afirma que “os homens, a priori, ocupam mais espaços nos lugares de poder, o que lhes ‘garantem’ possibilidades ainda maiores de práticas hostis contra outros”. Ademais, o autor expõe que para as mulheres ascenderem nestes espaços de poder, muitas vezes, devem mimetizar características masculinas para neles permanecerem.

5.3 Consequências da violência

Foi questionado para as participantes sobre as consequências e efeitos proporcionados na sua saúde e se ocorreu mudanças de emprego/trabalho. Aproximadamente 49,1% das pesquisadas afirmaram que identificaram problemas na sua saúde em decorrência as situações hostis vivenciadas, por sua vez, 50,9% não constataram alterações. Dentre os relatos, foram

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: O CONTEXTO DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA AS MULHERES

identificados problemas na saúde psíquica dos alvos, tais como depressão, nervosismo, ansiosidade, medo, baixo autoestima. Dentre algumas verbalizações, destacam-se: “Entrei em depressão depois que meu chefe me assediou, estou em tratamento faz um ano” (P75); “Atualmente não trabalho, mas deixei a última empresa que trabalhei devido ao assédio moral por parte de meus superiores. Desde então, faço terapia por ter uma baixa autoestima que me persegue desde então” (P101). Para Nunes e Tolfo (2012) e Nunes (2016), grande parte dos efeitos e consequências proporcionadas pelo assédio moral afetam a saúde psíquica das vítimas, e com isso, seu desempenho e atividades laborais são afetados, bem como, o núcleo familiar/relacional. Ainda segundo os autores, podem ocorrer casos como o “efeito bola de neve”, onde as consequências vão crescendo e se intensificando ao longo do tempo.

Em relação a mudança de emprego/trabalho decorrente da vivência de assédio moral, 69% (164 respondentes) afirmaram que não mudaram de emprego, já 31% (74 respondentes) mudaram de trabalho devido à violência sofrida. A mudança de trabalho ou não vai muito além da vivência da violência, pode levar em consideração a independência financeira, sustento familiar, *status* e outros motivos (NUNES; TOLFO, 2012). Assim, no atual contexto de competitividade e elevados índices de desemprego, muitas vezes o trabalhador se sujeita a passar pelas hostilidades frequentes, pois não possui outra forma de se manter ou a outrem (NUNES, 2011). Para Soboll (2008) o desligamento do trabalhador do seu emprego, significa o êxito do processo de assédio, o qual, com a demissão “voluntária”, faz com que a organização não necessite pagar determinados encargos sociais (NUNES, 2011).

5.4 Formalização de denúncia

Nesta seção é descrito se a vítima prestou queixa da agressão sofrida em algum setor da organização e qual foi a repercussão do ato. Grande maioria, 85,1% não realizaram a denúncia da violência sofrida. Tal fato pode ocorrer devido ao sentimento de medo de que as situações podem piorar, que as denúncias não serão ouvidas, receio de se expor, por não confiarem no sistema interno da organização, e também pela própria impunidade dos agressores (NUNES; TOLFO, 2013b; 2015). Por sua vez, 14,9% denunciaram a violência, e apenas 4,3% destes tiveram retorno por parte da organização – que não resolveu a situação. Algumas das verbalizações das participantes ilustram o que foi exposto anteriormente, conforme pode ser visualizado: “Muitas vezes as mulheres sofrem assédio moral, quando vão prestar queixa, são ridicularizadas, o que mexe com a sua dignidade e inibe as outras possíveis vítimas de prestarem queixa devido a impunidade” (P80); “Houve retorno de que

não era possível seguir com o processo por falta de provas e testemunhas das situações. As gravações feitas com meu celular não serviram de prova, pois eu não tinha autorização para gravar o agressor” (P91).

Evidencia-se que socialização da situação de assédio e o ato de denunciar a violência, pode reduzir o sentimento de culpa e vergonha que muitas vítimas possuem, fazendo-a entender que o assédio não é algo que lhe cabe sofrer sozinha (GARCIA; TOLFO, 2011). Ademais, apesar do sentimento de impotência para registrar a denúncia, segundo Hirigoyen (2006), a sua formalização é um fator importante para que a organização tenha consciência da ocorrência da violência, e assim, ela deverá agir e buscar resolver a situação, averiguando o caso, penalizando o agressor e dar suporte adequado ao alvo (NUNES; TOLFO, 2013b).

Por fim, compreende-se pelas verbalizações das participantes que muitas das situações violentas sofridas por estas nos seus locais de trabalho têm como elemento principal o fato de serem mulheres. A inferiorização e violência contra mulher não é uma situação contemporânea, recente, apresenta uma construção histórica que caracteriza a mulher como inferior, frágil, submissa, enfatizando assim, uma desigualdade entre mulheres e homens. Desigualdade esta que se verifica na relação familiar, na sociedade e também no ambiente laboral, onde ela(s) tem que lutar contra uma ordem hegemônica e histórica machista.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações atuais entre mulheres e homens, tem como base uma construção histórica de desigualdade de gênero. Considerando que as mulheres tiveram sua imagem construída a partir dessas relações de desigualdade, as relações laborais acontecem seguindo essa ótica. Assim, a imagem fragilizada e enfraquecida da mulher, propicia para que violências morais, como o assédio moral, aconteçam frequentemente no ambiente de trabalho. O assédio tange os comportamentos e atitudes repetitivas que visam humilhar, expor e degradar a dignidade das vítimas no ambiente laboral, podendo afetar a saúde e o desempenho no exercício de suas funções. Deste modo, a presente pesquisa objetivou caracterizar a ocorrência de assédio moral contra mulheres atuantes no mercado de trabalho formal brasileiro.

Constatou-se que 83,2% das mulheres respondentes já passou por alguma experiência negativa no trabalho de forma pontual, segundo elas, tal percentual pode ser maior, uma vez que muitas não se dão conta das agressões que sofrem. Além disto, tem-se como principal “motivo” influenciador da incidência destas situações o fato de serem mulheres, ou seja, a construção história de desigualdade de gênero que se reflete nas relações de trabalho.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: O CONTEXTO DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA AS MULHERES

Em relação as situações de assédio moral mais vivenciadas pelas participantes, as mais frequentes foram: “Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados” (36,4%), “Pessoas com as quais você não tem intimidade fizeram piadas e brincadeiras de mau gosto” (33,2%), “Houve supervisão excessiva de seu trabalho” (32,7%), “Foi exposta a uma carga de trabalho excessiva” (32%), “Foram feitos comentários ofensivos que lhe deixaram envergonhada (sobre seus hábitos, origens)” (31,7%), “Gritaram com você de forma frequente” (20,5%), “Foi assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas)” (19%), e “Superiores ou colegas de trabalho não se comunicam com você” (14,9%).

Quanto aos agressores, a maioria (70,6%) das agressões é proporcionada pelas chefias, sendo, 57,1% cometidas por homens e 32,3% por ambos os gêneros. Conforme as entrevistadas, a desigualdade de gênero é fator determinante para que homens assediam mulheres, e se tratando de hierarquia superior, os homens são os maiores agressores, pois são eles que geralmente ocupam os cargos de alta chefia em maior escala. Quanto a habitualidade da agressão, 93,8% das vítimas afirmaram que o assédio moral vitimando mulheres no ambiente de trabalho é comum. Conforme relato das entrevistadas, o assédio contra as mulheres no ambiente de trabalho é comum, devido a construção histórica de que a mulher é frágil e submissa, e, portanto, mais propensa a sofrer assédio moral.

Por fim, é nítido que as mulheres têm um longo caminho a percorrer em busca de igualdade no ambiente organizacional. As empresas necessitam pensar de forma estratégica, a fim de diminuir a violência moral contra as mulheres. Observa-se que as mulheres ainda são fortemente vistas como fragilizadas e submissas, o que facilita a ocorrência das desigualdades organizacionais. Neste sentido, existe a necessidade da criação de políticas organizacionais efetivas, que fomentem um ambiente de não permissão do assédio, e que garanta que o assediador seja punido e que a vítima saiba como denunciar e tenha a quem recorrer. Deste modo, as mulheres serão encorajadas a efetuar as denúncias e a prática do assédio moral poderá diminuir, proporcionando além de um ambiente saudável de trabalho, uma cultura de valores morais nas organizações.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. **Assédio Moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil.** 2005. 188f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2005.

BARRETO, M. **Assédio moral**: risco não visível no ambiente de trabalho. 2008. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article372>> Acesso em: 21 de jun.2016.

BEALE, D.; HOEL, H. Workplace bullying and the employment relationship: exploring question of prevention, control and context. **Work, employment and society**, London, v. 25, n. 1, p. 5-18, 2011.

BOTELHO, S. P. C. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.phpn_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1452> Acesso em: 21 de jun. 2017.

BRASIL. **Lei Maria da Penha**. Lei nº 11.340/2006: Conheça a lei que protege as mulheres da violência doméstica e familiar. Secretaria de Políticas para as Mulheres Presidência da República. Brasília, DF, 2012.

CAMPOS, C. J. G. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 57, n. 5, p. 611-614, 2004.

CARNEIRO, S. Mulheres em movimento. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 17, p. 117-133, 2003.

CAVAZOTTE, F. S. N.; OLIVEIRA, L. B.; MIRANDA, L. C. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração USP**, São Paulo, v. 45, n.1, p. 70-83, 2010.

CORREA, A. M. H.; CARRIERI, A. P. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Revista Administração de Empresas**, São Paulo, v. 47, n. 1, p. 22-32, 2007.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: O CONTEXTO DA VIOLÊNCIA
PSICOLÓGICA CONTRA AS MULHERES**

EINARSEN, S. et al. Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? In: BOWIE, V.; FISCHER, B. S.; COOPER, C. L. (Orgs.). **Workplace Violence: issues, trends, strategies**. Devon: Willian Publishing, 2005. p. 229-247.

EINARSEN, S. et al. The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. In: EINARSEN, S. et al. (Orgs.). **Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice**. London: Taylor & Francis, 2011, p. 3-39.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FREITAS, M. E. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas -RAE**. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. Cengage Learning, São Paulo, 2008.

GARCIA, I. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 190-192, 2011

GOMES, V. L.O.; FONSECA, A. D. Dimensões da violência contra crianças e adolescentes, apreendidas do discurso de professoras e cuidadoras. **Texto contexto - enfermagem**. Florianópolis, v. 14, no.spe, p. 32-37, 2005.

HELOANI, R. Violência invisível. **RAE Executivo**, São Paulo, v. 2, n. 3, p. 57-61, 2003.

HELOANI, R. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, p. 1-8, 2004.

HIRIGOYEN, M-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, M-F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Estatísticas do Século XX**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <<http://seculoxx.ibge.gov.br/images/seculoxx/seculoxx.pdf>>. Acesso em: 30 de jan. 2017

MAIO, C. A. D. et al. Mulheres na liderança: a evolução das mulheres no mercado de trabalho. In: XII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação, XII., 2012, São José dos Campos. **Anais...**, São José dos Campos: UNIVAP, 2012. p. 1-6. Disponível em: <http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2012/anais/arquivos/RE_0157_0031_01.pdf>.

Acesso em: 26 jan. 2017.

MORAIS, C. **Escalas de medida, estatística descritiva e inferência estatística**. Bragança: Escola Superior de Educação, 2005.

NETO, A. R. Assédio Moral contra Mulher nas Relações de Trabalho: uma reflexão sobre suas consequências econômicas e psicológicas. **Revista Virtual Partes**, Mato Grosso do Sul, 2008. Disponível em: <https://portaldapartes.files.wordpress.com/2017/06/artigo_-assedio-moral_contra_mulher_no_trabalho.pdf>. Acesso em: 20 de jun. 2017.

NUNES, T. S. **Assédio moral no trabalho**: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC, 2011. 281p. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico. Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2011.

NUNES, T. S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 2016. 432p. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico, Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2016.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, Florianópolis, v. 5, n. 3, p. 264-286, 2012.

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: O CONTEXTO DA VIOLÊNCIA
PSICOLÓGICA CONTRA AS MULHERES**

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSec**, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 90-113, 2013a.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio Moral em Universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 5, n. 4, p. 148-155, 2013b.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. O Assédio Moral no Contexto Universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 17, n. 41, p. 21-36, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT. **Assédio sexual no trabalho é tema de nova cartilha da OIT e do MPT**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_559573/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 1 de jul. 2017.

OLIVEIRA, L. P. R.; CASSAB, L. A. O movimento feminista: algumas considerações bibliográficas. In: Simpósio Gênero e Políticas Públicas, III., 2014, Londrina. **Anais...**, Londrina: UEL, 2014. p. 1-8. Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT10_La%C3%ADs%20Paula%20Rodrigues%20de%20Oliveira%20e%20Lati%C3%A7o%20Cassab.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2016.

OLIVEIRA, A. R.; GAIO, L. E.; BONACIM, C. A. G. Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. **Revista de Administração da UFSM**, v. 2, n. 1, p. 80-97, 2009.

PINTO, C. R. J. Feminismo, história e poder. **Revista Sociol. Polit**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, 2010.

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. 2003. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 31 de ago. 2016.

SARTORI, A. J.; BRITTO, N. S. **Gênero na educação: espaço para diversidade**. 3. ed. Florianópolis: Genus/Nova Letra, 2011.

SILVA, S. C. A.; BITTAR, C. M. L. O assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade feminina. **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, Maringá, v. 17, n. 1, p.301-322, 2012.

SILVA, L. L.; COELHO, E. B. S.; CAPONI, S. N. C. Violência silenciosa: violência psicológica como condição da violência física doméstica. **Interface (Botucatu)**, Botucatu, v. 11, n. 21, p. 93-103, 2007.

SOBOLL, L. A. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

VARTIA, M. **Workplace Bullying**: A Study on the Work Environment. Well-Being and Health. Doctoral Dissertation. People and Work Research Reports 56. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2003.

VERGARA, S. C. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia da pesquisa**. Florianópolis: SEaD/UFSC, 2006.

Apêndice A – Questionário

PARTE I - DADOS DE PERFIL DOS PARTICIPANTES

01) Idade: _____

02) Estado Civil:

() Solteiro (a)

() Casado (a)/ reside com o (a) companheiro (a)

() Separado (a) /divorciado (a)

() União estável

03) Grau de instrução:

() Sem escolaridade

() Ensino fundamental (1º grau) incompleto

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: O CONTEXTO DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA AS MULHERES

- () Ensino fundamental (1º grau) completo
- () Ensino médio (2º grau) incompleto
- () Ensino médio (2º grau) completo
- () Superior incompleto
- () Superior completo
- () Mestrado/ Doutorado
- () Não sei informar

04) Atualmente trabalha em uma organização:

- () Privada
- () Pública
- () Mista
- () Não trabalho e nunca trabalhei formalmente
- () Não trabalho mas já trabalhei formalmente

PARTE II- QUESTÕES RELACIONADAS AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

05) Defina em poucas palavras o que é assédio moral pra você: _____

06) Em algum momento de sua vida, você já teve que passar por alguma experiência negativa no trabalho pelo simples fato de ser mulher? () Sim () Não

07) Caso você tenha respondido “Sim” para a pergunta anterior, leve em consideração os comportamentos negativos no local de trabalho listados a seguir e atribua um número para indicar a frequência que este comportamento acontece/aconteceu com você. Em uma escala de 1 a 4, assinale 1 para “NUNCA” acontece/aconteceu, 2 para “AS VEZES” acontece/aconteceu, 3 para “QUASE SEMPRE” acontece/aconteceu e 4 “SEMPRE” acontece/aconteceu. Caso você tenha respondido "Não" para a pergunta anterior, assinale a frequência "1 NUNCA acontece/aconteceu".

SITUAÇÕES	1	2	3	4
1) Foi humilhada ou ridicularizada em relação ao seu trabalho				
2) Recebeu críticas em relação ao seu trabalho de forma injusta				
3) Atividades de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis				
4) Espalharam fofocas/boatos desagradáveis sobre você				
5) Foram feitos comentários ofensivos que lhe deixaram envergonhada (sobre seus hábitos, origens)				
6) Gritaram com você de forma frequente				
7) Foi alvo de intimidações como: apontar o dedo para você, empurrar-lhe, invasão de seu espaço pessoal				
8) Seus erros foram constantemente lembrados como forma de coerção				
9) Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados				
10) Recebeu críticas constantes ao seu trabalho ou esforço				
11) Pessoas com as quais você não tem intimidade fizeram piadas e brincadeiras de mau gosto				
12) Houve supervisão excessiva de seu trabalho				
13) Foi pressionada a não reclamar de um direito que você tinha (licença médica, férias, adicional de salários, entre outros)				
14) Foi exposta a uma carga de trabalho excessiva				
15) Foi ameaçada de violência ou abuso físico ou foi alvo dessas violências de forma real				
16) Foram feitos comentários ofensivos e insultos sobre suas atitudes e comportamentos no trabalho				

17) Foi alvo de agressividade (raiva) sem merecer					
18) Foi interrompida constantemente em reuniões ou em diálogos					
19) Superiores ou colegas de trabalho não se comunicam com você					
20) A comunicação com você é unicamente por escrito					
21) Proibiram os seus colegas de trabalho de falar com você					
22) Foi ameaçada com ligações telefônicas, cartas, emails, etc					
23) Não levam em conta seus problemas de saúde ou recomendações de ordem medica					
24) Induziram você a erros					
25) Foi assediada ou agredido sexualmente (gestos ou propostas)					
26) Privaram-lhe do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, entre outros					
27) Não lhe transmitiram as informações úteis para realização de tarefas					

08) Você identifica algum tipo de comportamento negativo, além das 27 situações listadas anteriormente (questão 07), presentes no seu ambiente de trabalho?

() Não () Sim. Quais comportamentos negativos? Comente: _____

09) Enfrentou/enfrenta mais dificuldades para obter ascensão profissional por ser mulher?

() Sim () Não

10) Você acredita possuir as mesmas condições de trabalho, que seus colegas do gênero masculino? () Sim () Não

11) Você acredita possuir as mesmas condições de educação que seus colegas do gênero masculino? () Sim () Não

12) Você acredita possuir as mesmas condições de crescimento profissional que seus colegas do gênero masculino? () Sim () Não

13) Você tem filhos? () Sim () Não

14) Se a resposta anterior for "sim", em algum momento de sua vida o fato de você ter filhos influenciou negativamente a sua carreira profissional, impedindo você de ocupar um cargo ou ser contratada por alguma empresa? () Sim () Não

15) Se atualmente você está trabalhando, há quanto está nesta mesma empresa? _____

16) Entende-se como Assédio Moral: “a violência moral no trabalho sendo aquela que expõe os trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias durante o exercício de suas funções, ocorrendo de forma repetitiva, caracterizada como uma atitude desumana, violenta e antiética dentro das relações organizacionais” (HELOANI, 2004)”. Com base nesta definição, indique se você foi ou é vítima de assédio moral:

() Sim () Não (O QUESTIONÁRIO SE ENCERRA)

17) Quem teve para com você esses comportamentos negativos?

() Colegas () Chefias () Subordinados () Pessoas de fora da organização

18) Os comportamentos negativos foram, em sua maioria, proporcionados por:

() Homens () Mulheres () Ambos

19) Em sua opinião, a pratica do assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho é comum? () Sim () Não

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL: O CONTEXTO DA VIOLÊNCIA
PSICOLÓGICA CONTRA AS MULHERES**

- 20) Sua saúde já foi prejudicada alguma vez por conta do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho? () Sim () Não
- 21) Houveram mudanças de emprego que estão relacionadas ao assédio moral sofrido em decorrência de ser mulher? () Sim () Não
- 22) Você já presenciou ou soube de algum caso de assédio moral exercido contra outras colegas? () Sim () Não
- 23) Quando você sofreu assédio moral, apresentou queixa em algum setor da organização? () Sim () Não
- 24) Se a resposta anterior for “sim”, houve retorno por parte da organização em relação a sua queixa (se você respondeu “Não” para a pergunta anterior, assinale a alternativa “Não prestei queixa”)? () Sim () Não () Não prestei queixa
- 25) Você conhece alguma política ou prática de prevenção e combate ao Assédio Moral desenvolvida pela organização em que você atua/atuou? () Não () Sim. Quais? _____
- 26) Você julga importante que as empresas tenham políticas que tratem sobre a desigualdade de gênero e assédio moral no ambiente empresarial? () Sim () Não
- 27) Deixe aqui sugestões, opiniões ou comentários se assim desejar.

Apêndice B – Roteiro de entrevista

- 1) Segundo a pesquisa que apliquei, cerca de 83% das mulheres já passaram por alguma experiência negativa no trabalho. Na sua opinião, quais seriam os motivos para que isso aconteça?
- 2) Qual a sua visão sobre assédio moral? Esta prática é comum contra mulheres no ambiente de trabalho?
- 3) Na sua opinião, o assédio moral contra mulheres no trabalho, é praticado mais frequentemente por quem? Homens, mulheres ou ambos?
- 4) A desigualdade de gênero seria uma variável agravante, se tratando de assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho?
- 5) De que forma o assédio moral pode prejudicar a carreira e o desempenho profissional das mulheres?
- 6) Como as empresas devem lidar com o assédio moral? Que atitudes as empresas poderiam tomar para que o assédio moral no trabalho diminua?