

ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS: UMA VISÃO FEMININA

MORAL HARASSMENT ON BUSINESS: A VISION WOMEN

Deborah de Melo Farias

Psicóloga (UNIFOR). Mestre em Administração (UECE). Docente da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza (FAMETRO)

Maria Camila de Sousa

Bacharel em Administração (FAMETRO).

RESUMO

A emancipação feminina e a sua introdução no mercado de trabalho combinada com a cultura de interiorização das mulheres e o despreparo das organizações para lidarem com as situações de conflitos contribuíram para que as mulheres se tornassem as principais vítimas do assédio moral. Dentre tantos questionamentos acerca deste tema, um revela-se de extrema importância para a compreensão e combate do assédio moral contra mulheres dentro das empresas: como as consequências do assédio moral afetam o desempenho profissional e social das mulheres? O presente artigo tem como objetivo identificar as consequências do assédio moral na vida das mulheres atingidas. Quanto ao tipo a pesquisa classifica-se como exploratória através de uma pesquisa de campo realizada com 200 universitárias do curso de Administração da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza (FAMETRO). A maioria das pesquisadas afirmaram já terem sido vítimas de assédio moral e que isto afetou tanto a sua saúde como o seu desempenho profissional. Logo, se conclui que o assédio moral é danoso para vítima e para as organizações, necessitando ser combatido através da informação e da conscientização de cada indivíduo.

Palavras-chave: Assédio moral. Mulheres. Trabalho.

ABSTRACT

The emancipation of women and their entry into the labor market combined with the culture of internalization of women, and the lack of organizations to deal with situations of conflict, contributed to women become the main victims of moral harassment. Among many questions from this theme, one proves extremely important for understanding and combating bullying against women within companies: As the consequences of moral harassment affect job performance and social status of women? This article aims to identify the consequences of moral harassment in the lives of women affected. As to type the search ranks as through an exploratory field research conducted with 200 university course of Administration of the Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza (FAMETRO). The majority of women say they have been victims of moral harassment and that this affect both their health and their professional performance. Therefore we conclude that moral harassment is harmful to victims and for organizations that needed to be fought through information and awareness of each individual.

Keywords: Moral Harassment. Women. Work.

Recebido em: 17/05/2013

Aceito em : 29/07/2013

1 INTRODUÇÃO

De acordo com estimativas demográficas realizadas em 2011 pela Organização das Nações Unidas (ONU) existem aproximadamente 7 bilhões de pessoas no mundo buscando espaço em uma sociedade tão mutável e repleta de desigualdades sociais. A necessidade de segurança, estabilidade e de realização profissional é um importante objetivo a ser alcançado e vem se tornando mais complexo com o ritmo de crescimento e competitividade do mercado. Dia-a-dia os trabalhadores tentam adaptar-se as novas exigências do mercado, galgando um sucesso que vem acompanhado por tantos problemas éticos oriundos das mudanças nas organizações (BUARQUE, 2011).

A globalização encurtou distâncias, as informações são difundidas de forma rápida e acessível através das inúmeras formas de comunicação, o mundo passou a se preocupar com o meio ambiente antes negligenciado, e assuntos como sustentabilidade, qualidade de vida e inclusão social passaram a ser o centro das discussões empresariais, ferramentas como a internet e os equipamentos eletrônicos deram a todos o poder fiscalizador sobre as ações dos outros, as economias estão mais interligadas com a formação de blocos econômicos que visam proteger uma economia fragilizada. O mercado vem se adaptando a esse novo cenário: a exigências por produção de qualidade e baixos custos impactam diretamente as relações trabalhistas dentro das empresas (AVERSA, 2011).

A relação de troca mercadológica onde os empregados oferecem a força de trabalho, ideias e habilidades às empresas detentoras do poder produtivo se modificou no decorrer dos anos. Profissionais que antes eram especialistas em uma única função, passivos, agora passam a ser substituídos por profissionais dinâmicos e ambiciosos, flexíveis na realização de várias tarefas e capazes de oferecer novas ideias. As empresas que antes viviam num cenário econômico estável agora buscam acompanhar as inovações tecnológicas e se manterem ativas no mercado. Empregos vitalícios antes co-

muns praticamente inexistem nas instituições privadas. O conceito de executivos de terno e gravata com horário fixos nos escritórios das grandes empresas também foi substituído por profissionais liberais de vestimentas informais, sem horário de trabalho predeterminado e sem escritórios fixos (FRANCINI, 2000).

Outra grande mudança é o aumento significativo das mulheres no mercado de trabalho. Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicados em 2012, nos últimos sete anos o número de profissionais do sexo feminino cresceu 41%. Esse crescimento não se restringe apenas as profissões comumente realizadas por mulheres, como cabeleira, recepcionista, doméstica entre outras, mas também as profissões antes dominadas pelos homens e que exigem mais preparo e habilidades técnicas como medicina, jornalismo e engenharia. A Faculdade de Medicina da USP (FMUSP) oferta por ano cerca de 180 vagas para o curso de medicina e destas em média 60 são ocupadas por mulheres, antes na década de 70 esse número não passava de vinte (CARVALHO, 2012).

Diante da atual conjuntura do mercado de trabalho e do despreparo das pessoas para lidarem com essas mudanças surge o assédio moral. A diversidade dentro das empresas aumentou a contratação de profissionais dos mais diferentes perfis, gerações, classes sociais, sexualidade, religiões, ideologias, entre outras. Essa pluralidade combinada à falta de informação culminou em situações constrangedoras e humilhantes no ambiente de trabalho, exclusão, preconceito, agressões verbais e psicológicas. Tais situações vão parar na justiça e, como consequência, tem aumentado cada vez mais os casos de assédio moral que se tornam públicos. Estima-se que no Brasil pelo menos 40% dos trabalhadores sofreram violência moral. (CAIXETA, 2005)

De acordo com o estudo realizado pela médica Margarida Barreto (2003), pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) 65 % das mulheres entrevistadas já sofreram algum tipo de humilhação no trabalho, e entre os homens apenas 29% relataram casos de assédio moral. Segundo Hiri-

goyen (2002) essa não é apenas uma realidade brasileira. Na França, os estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) estimam que 70% das vítimas de assédio moral são mulheres.

Como revelam as estatísticas, o assédio moral tem encontrado nas mulheres seu principal alvo pela sua vulnerabilidade e também por revezarem seu tempo entre múltiplas funções de mãe, donas de casa, esposas, estudantes e profissionais (SILVA; BITTAR, 2012). Dentre tantos questionamentos oriundos deste tema um revela-se de extrema importância para a compreensão e combate do assédio moral contra mulheres dentro das empresas. Como as consequências do assédio moral afetam o desempenho profissional e social das mulheres?

O objetivo do presente artigo é identificar as consequências do assédio moral na vida das mulheres atingidas, expondo como as mulheres se tornaram as principais vítimas dessa violência e as sérias consequências manifestadas não apenas no âmbito profissional, mas também no convívio social destas mulheres. É importante levar este tema ao centro das discussões sociais para que se possa entender sua gravidade e assim encontrar artifícios para combatê-lo.

Para o alcance do objetivo principal lista-se como objetivos específicos:

- i. conceituar o assédio moral de forma clara;
- ii. descrever os vários tipos e formas de ocorrência;
- iii. listar as consequências deixadas pelo assédio moral na vida dessas mulheres.

O empregado assediado é prejudicado em saúde psíquica e física, causando uma ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com os colegas, chefia, seio familiar e da sociedade, prejudicando a qualidade de vida dentro e fora da empresa (SANTOS; SANTOS, 2011). A partir do que foi relatado, as mulheres assediadas moralmente se isolam, desenvolvem quadros depressivos, distúrbios do sono, alcoolismo, crises de choro, ansiedade e baixa autoestima. A grande maioria tem medo de relatar a situação para o companheiro, por medo

de sua reação ou vergonha, ocasionando crises na sua relação conjugal. Destaca-se como pressupostos que:

1. muitas das mulheres assediadas moralmente manifestam distúrbios ou doenças que as impossibilitam de realizar atividade laboral;
2. a empresa passa a ter um clima organizacional hostil e de insegurança, os índices de absenteísmo crescem e a produtividade diminuí.

Diante da problemática apresentada é evidente a importância de estudos relacionados a este tema. Este trabalho propicia esclarecimento. É de extrema relevância o conhecimento desse assunto por empregadores, empregados, gestores e a sociedade em geral, visto que o desconhecimento ou ignorância leva a maioria das pessoas ao erro ou a imprudência causando danos irreparáveis.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Relações de trabalho

De acordo com Mascarenhas (2006) todas as pessoas nascem com um bem muito valioso que se chama TEMPO. Trabalhar é trocar seu TEMPO por algo que lhe interesse. O trabalho surge como uma forma de expressão do homem, onde os indivíduos empregam seus esforços, habilidades e tempo com o objetivo de alcançar metas. A troca do esforço laboral por remuneração financeira, *status* e reconhecimento possibilita ao homem a realização de seus objetivos pessoais, trazendo satisfação e bem estar. A atividade profissional sociabiliza as pessoas, impulsionando o homem a viver em sociedade e a respeitar as diferenças.

O trabalho dentro da história da humanidade é um elemento que se confunde com a própria vida, já que é o instrumento utilizado pelo homem a fim de satisfazer suas necessidades mais primárias de saciedade corporal e, portanto, de sobrevivência (SOARES, 2006). Desde os primórdios o homem aprendeu que

algumas necessidades básicas como comida, segurança, vestimentas e abrigo só seriam satisfeitas através do seu esforço. O trabalho nasce junto com o homem.

A relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado. O trabalhador autônomo, ao contrário do empregado, assume o risco da atividade profissional que exerce. (SÜSSEKIND, 2009, p. 1)

Desde as comunidades primárias ao capitalismo, a relação de trabalho caracteriza-se pela existência do empregado e do empregador. Esse acordo firmado entre ambas as partes e baseado na subordinação e na hierarquização que rege a sociedade. O trabalho sempre ocupou um papel central na vida das pessoas. Sua importância ultrapassa em muito a dimensão econômica e participa da própria constituição do ser humano (OLIVA, 2009). A maioria da população mundial dedica grande parte da vida ao trabalho e, mais do que sobrevivência, é uma questão de dignidade.

O autor destaca que, o trabalho exerce uma função primordial na sociedade moderna. Os altos investimentos em ensino e no desenvolvimento científico constituem uma estratégia do estado para qualificar cada vez mais o mercado de trabalho. O governo também cria legislações específicas para organizar essa relação e diminuir as divergências.

Enquanto o indivíduo percebe o trabalho como um objetivo de vida, uma função vital e singular a ser exercido, o mercado de trabalho enxerga o trabalho de uma forma plural, um simples fator de produção gerador de custos. Desta forma, o homem é encarado como uma máquina participante do processo produtivo e sujeita ao descarte de acordo com a vontade do seu proprietário (OLIVA, 2009).

Tal paradoxo culmina em relações de trabalho tortuosas, à margem da moral e da ética, e as diferenças entre contratantes e contratados ultrapassam muitas vezes o âmbito do

trabalho e chegam ao desrespeito e a violência psicológica e física. O assédio moral nas empresas vem explicitar bem essa situação. Conhecê-lo e estudá-lo torna-se uma importante ferramenta para o combate das relações de abuso no trabalho.

2.2 Assédio moral nas empresas

Para Marie-France Hirigoyen, psicanalista francesa, pioneira e grande disseminadora do assunto assédio moral no mundo

[...] toda a conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002 p. 65)

Geralmente começa de forma insignificante, com pequenas críticas ao desempenho profissional do empregado. Essas críticas podem até se estender às características pessoais, físicas, religião ou ideologia. Muitos chefes reduzem as funções do funcionário ou o sobrecarregam de atividades. O funcionário é excluído de reuniões, eventos e conversas cotidianas.

A maioria das vítimas acuadas se recusa a denunciar os casos, deixando com que essa violência seja cotidiana e encarada pelos demais como algo normal. O agredido sente-se inferiorizado, humilhado e isso provoca baixo rendimento, baixa autoestima e isolamento social. A repercussão na vida pessoal é inevitável, muitas vítimas apresentam quadros depressivos. O assédio moral deixa marcas dolorosas e difíceis de serem superadas (FREITAS, 2001).

De acordo com Barreto (2003), assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subor-

dinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

O assédio moral caracteriza-se, especialmente, pela frequência com que ocorre e não deve ser confundido com um conflito esporádico no ambiente de trabalho. Nesses casos o agressor tem o objetivo de humilhar, prejudicar e ferir o agredido, não existindo arrependimento da sua parte e nem pedido de desculpas (ALKIMIM, 2008).

Os companheiros de trabalho ao presenciarem esse tipo de situação costumam tornarem-se coniventes, não querem se envolver ou opinar e fingem que não estão a par do ocorrido. Por outro lado, outros tendem a participar das agressões como forma de satisfazer o opressor, galgar posições maiores ou até mesmo como proteção, para não serem vitimados também (FREITAS, 2001).

Para Guedes (2003, p. 69) os coniventes podem ser denominados como expectadores.

Todas aquelas pessoas, colegas, superiores, encarregados da gestão de pessoal que, querendo ou não, de algum modo participam dessa violência e a vivenciam ainda que por reflexo. Dentre os espectadores distinguem-se os conformistas passivos e os conformistas ativos. Os conformistas são espectadores não envolvidos diretamente na ação perversa, mas têm sua responsabilidade porque nada fazem para frear a violência psicológica desencadeada pelo sujeito perverso, ou, muitas vezes, atuam ativamente, favorecendo claramente a ação do agressor.

Alkimim (2008 p. 36) relata assédio moral como

Uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de gestos, atos, palavras e comportamentos humilhantes, onde acabam constringendo de forma sistemática e prolongada, cuja prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho.

Com base no conceito dado pela autora pode-se entender que o assédio moral tem vá-

rias nuances: o agressor pode muitas vezes não ser o chefe, mas os próprios colegas de trabalho ou até mesmo o chefe pode ser assediado por um subordinado. Segundo Guedes (2003) o assédio moral caracteriza-se por atitudes desrespeitosas, humilhantes e amorais dos chefes, com o nível hierárquico superior aos seus subordinados ou mesmo dos demais trabalhadores a um membro específico da equipe acarretando danos às condições físicas e psíquicas da vítima.

2.2.1 Tipos de assédio moral

O assédio moral pode ser dividido em três tipos: assédio vertical (descendente e ascendente), assédio horizontal e misto. O assédio moral vertical descendente acontece quando o empregador, ou qualquer um que receba uma função hierárquica de poder (supervisor, chefe, líder, gerente, diretor, gestor) utiliza-se de seu poder de forma arbitrária, submetendo seus subordinados a situações opressoras e vexatórias. Esse tipo de assédio mostra-se o mais perverso, pois a assediada se sente mais isolada, impotente diante da situação, com grandes dificuldades de encontrar a solução do problema (HIRIGOYEN, 2002).

Para Alkimin (2008) o assédio moral vertical descendente tem muitas vezes uma função estratégica dentro da empresa, quando esta precisa reduzir o número de funcionários, forçando-os a pedir demissão depois de passarem por situações humilhantes, ter suas funções restringidas e seu desempenho profissional questionando cotidianamente.

Essa é a forma de assédio moral mais comum e silenciosa, muitas vezes não percebe-se o abuso de ordens dadas aos gritos, xingamentos, brincadeiras indiscretas, comentários vexatórios e exclusão das atividades da empresa. Os empregados acuados não tem a quem recorrer e, por medo de perder o emprego, aceitam essa situação, se submetendo ao desrespeito do chefe e a omissão dos colegas de trabalho, destruindo sua autoestima.

Já o assédio moral vertical ascendente percorre o caminho inverso, ocorre do grupo

de trabalho contra o chefe. Nesse caso, o superior exerce uma conduta abusiva, excedendo os seus poderes com o objetivo de aumentar a competição entre seus subordinados e, conseqüentemente, a competitividade. Insatisfeitos com a situação, os empregados passam a coletivamente desacatar as ordens do chefe, atribuem a ele comentários maldosos, o excluem dos assuntos e questionam sua competência. Essa situação pode chegar ao boicote total, onde os funcionários passam a desobedecer totalmente suas ordens, apoiados na força da coletividade ou até mesmo a uma situação de enfrentamento entre eles (ALKIMIM, 2008).

Porém, há vezes em que o assédio moral vertical ascendente não é fruto da arbitrariedade do chefe, mas sim do descontentamento do grupo com a chefia escolhida. Isso ocorre principalmente quando o empregado acaba de ser promovido, não conta com o apoio dos demais e também não consegue manter o domínio sobre a equipe por inexperiência ou incapacidade gerencial (ALKIMIM, 2008).

Segundo Guedes (2003, p. 36), o assédio moral horizontal acontece entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico.

A ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos, a vítima pode ser golpeada por um só colega ou por vários colegas de trabalho.

O assédio moral horizontal pode ocorrer do grupo de trabalho para um indivíduo ou de um indivíduo para outro. Gestos, piadas ou comentários obscenos, maldosos, grosseiros por parte dos colegas de trabalho podem ser considerados assédio, desde que ocorram com frequência. Esse tipo de agressão torna a convivência caótica, culmina em desavenças que muitas vezes se estendem além do ambiente de trabalho.

Esse tipo de assédio surge do despreparo das pessoas em lidarem com as diferenças e com a competição no ambiente laboral. As diferenças salariais e as promoções são fontes

de inveja e elementos desencadeadores do assédio moral horizontal. Muitas mulheres são vitimadas por mero preconceito contra sua raça, religião, família, tipo físico. É importante que o gestor responsável saiba analisar a situação e eliminar esse comportamento de forma que a vítima se sinta amparada e não apenas encarar como uma simples brincadeira de trabalho (ALKIMIM, 2008).

Tão raro quanto penoso, o assédio moral misto se caracteriza quando a vítima é oprimida tanto pelos colegas quanto pelo seu superior. Acontece principalmente em ambientes de grande competitividade interna, gerenciamento ineficaz, alto nível de stress e cobranças. (GUEDES, 2003).

Quando a vítima é assediada pelos colegas e o chefe se omite, ou de certa forma estimula, participando algumas vezes das brincadeiras vexatórias ou das conversas, isso pode ser considerado assédio moral misto, já que a função do superior é evitar que essa situação ocorra (FERREIRA, 2004).

O assédio moral dentro das organizações é uma realidade da qual não se pode omitir, diariamente pessoas vêm sendo oprimidas e humilhadas em um ambiente que deveria ser de crescimento e convívio construtivo. Os perfis dessas vítimas são os mais variados e dentre tantas situações de desrespeito no trabalho a que mais se destaca é a violência sofrida pela mulher. Como a parte mais frágil nessa relação profissional doentia, elas se tornam as principais vítimas do assédio moral dentro das organizações.

2.3 As mulheres são as principais vítimas

Segundo matéria divulgada no Jornal do Metalúrgico baseada em uma pesquisa feita pelo MTE em 2012, o crescimento da mão de obra feminina foi de 5,93%. As mulheres também representam 42% dos empregados com carteira assinada e 58% dos profissionais com ensino superior. Com cada vez mais espaço e a diversificação das relações de trabalho, as mulheres como profissionais, esposas e mães estão mais vulneráveis ao assédio moral.

Segundo Santos e Santos (2011) muitas trabalhadoras e trabalhadores que já vivenciaram, em seu ambiente de trabalho, situações onde colegas recebiam ordens dadas aos gritos, ameaças com tons de deboche e ridicularização em público se sentiram mal mas nada puderam fazer, muitas das vezes, por não saber se tratar de crime de assédio moral.

Em estudo realizado por Barreto (2003) verificou-se que 65% das mulheres entrevistadas declararam sofrer algum tipo de humilhação contra 29% dos homens entrevistados.

A discriminação já se inicia no momento da seleção, quando as mulheres são submetidas a critérios de avaliação fora do contexto profissional, como peso, altura, cor, religião ou até mesmo se são casadas ou solteiras, se possuem filhos ou não. Já empregadas, o assédio não diminui, podendo começar com brincadeiras aparentemente inofensivas, gritos, ordens fora das atribuições do cargo que ela exerce, críticas severas a aparência, carga de trabalho exagerada e etc.

As mulheres casadas, grávidas ou que possuam filhos são as mais atingidas por esse fenômeno. Em muitos casos são afastadas de suas funções e obrigadas a realizarem funções relacionadas a cargos menores e muitos empregadores chegam a exigir que suas funcionárias não engravidem. Algumas mulheres também são impedidas de acompanhar os filhos ao médico entre tantas situações que remetem ao desrespeito e a desigualdade dentro das organizações (SANTOS; SANTOS, 2011).

É difícil definir uma única causa para o fato das mulheres serem o principal alvo dessas agressões. Até mesmo a simples presença das mulheres as tornam vulneráveis, visto que a virilidade masculina se edifica por contraste sobre a inferioridade da mulher. A própria educação das mulheres remete a uma reação pacata, dócil e submissa, já os homens se sentem livres para agirem de forma dominadora e agressiva o que viabiliza ainda mais essas ocorrências (SILVA; BITTAR, 2012).

As mulheres em geral se dividem entre as funções de mãe, esposa e profissional, e essas funções tem influência direta uma sobre a outra, o que não é compreendido por todas

as empresas. As mulheres convivem constantemente com questionamentos sobre as suas qualificações, sentem-se obrigadas a provar para os demais sua capacidade, isso torna o ambiente de trabalho penoso e turbulento, uma fonte de stress e distúrbios emocionais. O assédio moral destrói a dignidade das mulheres, sua autoestima, esmaga em segundo anos de luta por uma sociedade justa e igualitária (SILVA; BITTAR, 2012).

2.3.1 As consequências do assédio moral na vida das mulheres

As consequências dessa violência na vida da mulher são devastadoras. 60% das vítimas apresentam quadro de depressão, o primeiro sintoma a acometer as mulheres são as crises de choro, acompanhada por tremores, aumento da pressão arterial, dores de cabeça, insônia e palpitações. Esses dados coletados por Barreto (2003) só demonstram a rápida degradação da saúde física e mental nas vítimas.

Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem).

Quadro 1 – Sintomas do assédio moral na saúde.

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia / sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Ideia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: Barreto (2003).

Nas mulheres prevalece as emoções de tristeza, mágoas, angústia, ressentimentos, lapsos de memória, ansiedade, isolamento, alterações do sono, pesadelos, distúrbios, alcoólicos e pensamentos repetitivos. Já os homens evitam falar no assunto, ficam em silêncio com sua dor, sentem-se fracassados, traídos e impotentes diante da situação, alimentam sentimentos de vingança e comumente apresentam quadros de alcoolismo e hipertensão. Observa-se que até na forma de reagir às mulheres são mais vulneráveis e passivas (SILVA; BITTAR, 2012).

Geralmente as mulheres procuram por ajuda médica ou psicológica com mais frequência, conversam sobre a situação no seu próprio grupo de trabalho, verbalizando suas queixas e pedindo ajuda. Para o homem, essa situação é mais delicada, pois fere sua identidade masculina, para muitos o silêncio é a melhor opção (HELOANI, 2005; CORREA, 2004 *apud* SILVA; BITTAR, 2012).

3 METODOLOGIA

Quanto ao tipo a pesquisa classifica-se como exploratória. Esta tem por objetivo esclarecer, aprofundar, desenvolver e modificar ideias e conceitos para o surgimento de novas abordagens reformuladas a respeito de um determinado assunto. Este tipo de estudo visa proporcionar um maior conhecimento para o pesquisador acerca do assunto, a fim de que esse possa formular problemas mais precisos ou criar hipóteses que possam ser pesquisadas por estudos posteriores (GIL, 1999). O assédio moral é um assunto ainda desconhecido para muitas pessoas e este estudo vem salientar a relevância do conhecimento do tema por toda sociedade.

Optou-se por se realizar uma pesquisa de campo, que segundo Vergara (2000) é a investigação de um tema realizada no local que ocorreu o evento ou que tenha elementos para explicá-lo. Pode-se realizar entrevista, aplicar questionário e realizar observações do ambiente laboral e as consequências que o assédio moral gera na sua vida.

O universo de pesquisa do presente estudo serão 596 universitárias do curso de Administração da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza (FAMETRO), com idade superior a 18 anos, que exerçam ou já tenham exercido alguma atividade laboral no município de Fortaleza\CE. A amostra foi constituída de 200 universitárias do referido curso.

Trabalhou-se com a amostragem por conveniência ou acessibilidade, já que esta técnica de pesquisa é utilizada em estudos exploratórios onde são selecionados os elementos a que se tem acesso. O pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam de alguma forma, representar a população. A unidade amostral ou os elementos da amostra por conveniência são voluntários, ou foram selecionados por causa de seu fácil acesso. (KINNEAR; TAYLOR, 1991 *apud* TORRES, 2000)

A presente pesquisa classifica-se quanto ao método como quantitativo, apropriado para medir tanto opiniões, atitudes e preferências como comportamentos. Esta abordagem nos permite quantificar o número de pessoas de uma determinada população que possuem a mesma opinião ou característica. Ela é ideal para gerar medidas confiáveis. (MORESI, 2003)

Para Gressler (2003) a abordagem quantitativa caracteriza-se pela formulação de hipóteses, definições operacionais de variáveis, quantificação nas modalidades de coleta de dados e de informações, e utilização de tratamentos estatísticos. O modelo quantitativo estabelece hipóteses que exigem uma relação entre causa e efeito e apoia suas conclusões em dados estatísticos, comprovações e testes. Os critérios de cientificidade são a verificação, a demonstração, os testes e a lógica matemática.

A coleta de dados foi realizada através de questionário constituído de 16 perguntas fechadas, com a opção de escolha entre as respostas fixas. As perguntas são ordenadas de forma estruturada com o objetivo de identificar o número de mulheres vítimas de assédio moral no seu trabalho e as consequências disso na vida das mesmas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram da pesquisa 200 estudantes do curso de Administração da FAMETRO. Segundo os dados oferecidos pela secretaria da instituição, o total de mulheres matriculadas no curso é de 596, logo a amostra utilizada nesse trabalho corresponde a 33,55% do total de alunos. Os questionários com 16 questões e respostas de múltipla escolha foram direcionados somente às mulheres, já que o artigo busca obter uma visão feminina do assédio moral dentro das empresas. Ainda sobre as características da amostra, todas as pesquisadas são maiores de 18 anos e exercem ou exerceram alguma atividade laboral.

Inicialmente as participantes da pesquisa foram indagadas acerca da existência de casos de assédio moral no decorrer da sua vida profissional. 120 afirmaram terem sofreram assédio moral, num total de 60%, enquanto 80 responderam que não sofreram assédio moral, totalizando 40%. Ou seja, o assédio moral está muito presente nos ambientes laborais, essa violência atinge mais da metade das mulheres pesquisadas. Segundo Santos e Santos (2011) o alvo principal dos assediadores morais são as mulheres. Muitas são as trabalhadoras que passaram por situações humilhantes no seu ambiente de trabalho e não tomaram nenhuma atitude por não compreender que essas atitudes são crimes.

Considerando que cada indivíduo vive em sociedade, interagindo entre si, as universitárias foram questionadas sobre o conhecimento delas de casos de assédio moral com outras mulheres, 80% afirmaram conhecer outras vítimas no seu convívio social e 20% negaram conhecer alguma mulher vítima de assédio moral. Essa grande diferença de percentual acontece porque as mulheres geralmente tendem a conversar mais sobre o assunto com ou outras pessoas, verbalizam suas queixas, desabafam com familiares, amigos e até no próprio grupo de trabalho, muitas vezes o diálogo é a única forma de aliviar os prejuízos causados por essa violência, como relatam Silva e Bittar (2012).

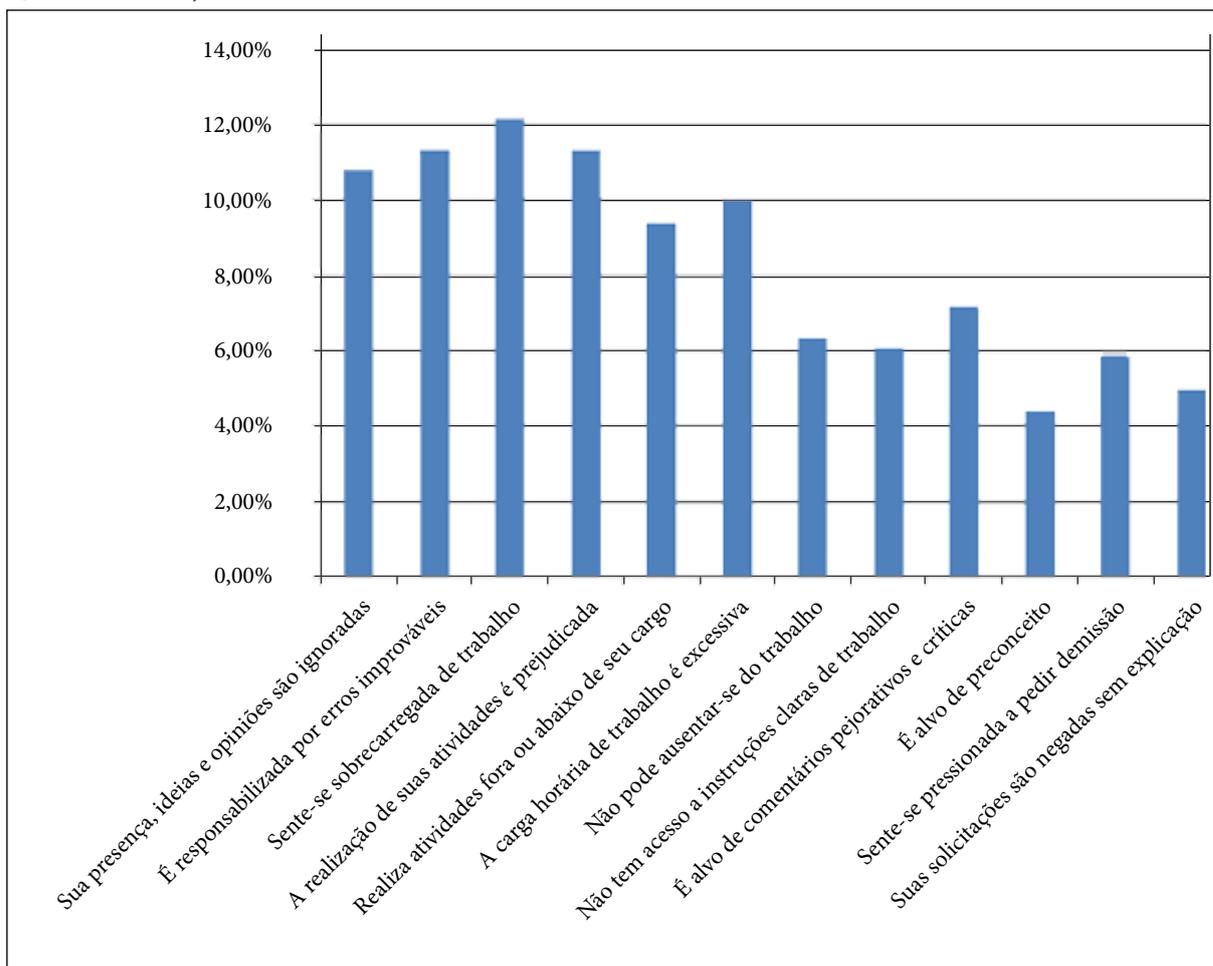
A terceira pergunta trata da identidade do agressor e as respostas refletem os seguintes dados: 72% afirmaram ser o superior hierárquico o agressor; 25,5% atribuíram a autoria do assédio aos colegas de trabalho; e apenas 2,5% das mulheres responsabilizaram os subordinados pela violência. Apesar das várias faces que o agressor pode ter, a figura do chefe ainda é a mais comum e isso pode ser atribuído à relação de poder que se estabelece entre chefes e empregados.

A próxima pergunta busca identificar as principais situações de assédio moral a que as mulheres estão expostas. Dentre as 12 opções as cinco com maior representatividade foram: a sobrecarga de trabalho com 12,18% do total; Logo em seguida vem à responsabilização por erros improváveis e a falta de cooperação no trabalho, ambas com 11,35%; em terceiro 10,80% da amostra afirmou que sua presença, ideias e opiniões são ignoradas; a carga de trabalho excessiva também se mostrou uma situação comum com 9,97%; em quinto lugar com 9,41% ficou a realização de atividades fora ou abaixo do cargo ocupado. As porcentagens das demais situações podem ser verificadas no quadro 1 (próxima página).

Quando se aborda o tema assédio moral é importante salientar a frequência dos atos, já que a frequência das situações humilhantes e constrangedoras é a sua principal característica. Ao serem questionadas a respeito disso: 108 mulheres, totalizando 54% responderam que os comportamentos agressivos ocorriam várias vezes por semana; 42 mulheres, ou seja, 21% declararam que eram vitimizadas todos os dias; 36 mulheres asseguraram que o assédio acontecia uma vez por mês, 18% do total; por fim 14 mulheres, 7% da amostra responderam que as situações de assédio moral ocorriam uma vez por semana.

As próximas duas perguntas foram direcionadas apenas às 51 mulheres pesquisadas que afirmaram que os colegas eram os responsáveis pelo assédio moral. Na pergunta seis foi questionado se o chefe das vítimas tinha ciência da situação, 24 das mulheres (47,05%) responderam que sim, e 27 (52,95%) responderam que não. A medida que muitos

Quadro 1 - Situações de assédio moral.



Fonte: Dados da pesquisa.

casos de assédio chegam ao conhecimento dos gestores responsáveis muitos também permanecem desconhecidos, encobertos pelo medo ou vergonha de se expor ou até mesmo pela incredulidade das vítimas na capacidade dos gestores resolverem a situação, fato que se confirma nos resultados obtidos no próximo questionamento.

A 7ª pergunta trata da atitude que os gestores tiveram ao tomarem conhecimento do assédio moral. 37,5% responderam que o chefe tentou resolver, mas não obteve sucesso. 25% das mulheres responderam que o chefe conseguiu resolver a situação. 20,5% afirmaram que o chefe não entendeu a gravidade da situação. 16,66% responderam que o chefe ignorou os fatos e não interferiu na situação. Apenas 25% dos casos foram efetivamente solucionados os outros 75% contaram como tentativas frustradas de resolução, incompreensão e negligência por parte dos gestores, daí muitas vezes a relu-

tância das vítimas em buscar ajuda do seu superior hierárquico. A grande maioria dos gestores ainda não enxerga o assédio moral como um problema organizacional, mas como uma atitude sem muita importância. Existe um despreparo gerencial para tratar a situação.

A 8ª pergunta busca saber se na percepção das estudantes em questão o assédio moral prejudica a saúde das mulheres. 95% responderam que sim e 5% que não. Esse dado mostra que a sociedade já tem a consciência de que o assédio moral e outras violências que acontecem no ambiente profissional não ficam restritos as salas de trabalho, mas manifestam consequências sérias na saúde física e mental das vítimas.

As pesquisadas foram questionadas sobre os sintomas revelados em decorrência do assédio moral: 19,44% tiveram crises de choro; 13,66% das mulheres afirmaram terem se sentido inútil; 11,66% tiveram dores de cabe-

ça; 10,51% desenvolveram depressão; 6,30% afirmaram sentir dores generalizadas; 5,78% tiveram falta de apetite; 5,51% foram acometidas por distúrbios do sono; 5% apresentaram palpitações e tremores; 4,46% manifestaram distúrbios digestivos; 4,46% sentiram tonturas; 4,20% desenvolveram sede de vingança; 3,15% apresentaram aumento da pressão arterial; 2,46% sentiram falta de ar; 2,36% assumiram ter tido diminuição da libido; e 1,05% pensaram em suicídio.

Segundo Barreto (2003) os sintomas mais comuns entre as mulheres são quadros de depressão, crises de choros, tremores, aumento da pressão arterial, dores de cabeça, distúrbios do sono e palpitações. Entre as 15 opções de sintomas, foram aquelas citadas pela autora as que mais se destacaram, ficando em evidência que tais sintomas são reações características das mulheres assediadas e, portanto merecem especial atenção para diagnóstico e tratamento da situação.

As estudantes foram questionadas a respeito do impacto do assédio moral nos seus relacionamentos afetivos (casamento, amizades e etc.). 57% responderam que seus relacionamentos foram parcialmente prejudicados, 24% afirmaram que não tiveram seus relacionamentos afetivos afetados e 19% disseram que sua vida pessoal foi totalmente afetada. O assédio moral mostra-se uma agressão tão perversa, capaz de prejudicar tanto a saúde física como mental das vítimas, afetando seu convívio social e sua dignidade, e que não pode ser encarado como uma situação banal, mas deve ser combatido a fim de proporcionar crescimento às empresas que contarão com bons profissionais e a sociedade cidadãs sãs.

Ao serem indagadas sobre a melhor atitude a ser tomada nessa situação, as respostas foram as seguintes: 55% optaram por denunciar o caso; 21% acham que a melhor atitude é pedir demissão; 13% acreditam que o melhor é procurar ajuda psicológica; e 11% entendem que o melhor é conviver com a situação.

As mulheres foram questionadas se as vítimas de assédio passam a ter alguma dificuldade para encarar o ambiente profissional, 91% das respostas foram positivas, isto é, as

maiorias das mulheres acreditam que as vítimas de assédio moral enfrentam o ambiente laboral com dificuldade, já 9% afirmam que essa dificuldade não existe.

Em complemento a pergunta anterior o próximo questionamento trata do impacto que o assédio moral tem na produtividade laboral das mulheres. 51% responderam que o assédio moral impacta totalmente a produtividade, 44% responderam que o impacto é parcial e 5% responderam que não existe nenhum impacto.

Somando a dificuldade de encarar o ambiente profissional com o impacto do assédio moral na produtividade, conclui-se que o assédio moral afeta diretamente o desempenho profissional das mulheres, afirmando a primeira hipótese proposta nesse trabalho. Logo, o assédio moral causa um impacto negativo tão grande que afeta desde a saúde física, psicológica e até mesmo os aspectos econômicos por ele provocados, por isso precisa ser combatido. Isto deve começar a ser feito dentro do próprio local de trabalho, para tanto a criação de medidas preventivas no ambiente de trabalho é o primeiro passo em direção à formulação de novas concepções acerca do comportamento humano perante as práticas de assédio moral. (RUI NETO, 2008)

A percepção da vulnerabilidade ao assédio moral por ser mulher também foi questionada. 86% afirmaram se sentirem mais vulneráveis ao assédio moral pela sua condição feminina e 14% não percebem essa vulnerabilidade em função do sexo. Essa vulnerabilidade é destacada por Hirigoyen (2002) quando afirma que 70% do assediados são mulheres. Ainda segundo a autora, o fato da mulher estar inserida em meio a um grupo de homens, a desigualdade de gênero culturalmente cultivada e a inserção da mulher no mercado de trabalho culminam em situações mais suscetíveis ao assédio moral.

As mulheres foram questionadas sobre a frequência com que casos de assédio moral acontecem na empresa em que trabalham ou trabalharam. 61% afirmaram não ser comum caso de assédio moral e 39% afirmaram ser comum a ocorrência de assédio na empresa.

O último questionamento buscou saber a percepção das mulheres sobre a influência negativa do assédio moral na imagem da empresa. 86% responderam que a empresa tem sim sua imagem afetada negativamente pelo assédio moral e 14% responderam que a empresa não tem sua imagem afetada. Esse dado vem confirmar o segundo pressuposto apresentado neste artigo de que a empresa tem sua imagem danificada pelo conhecimento público de casos de assédio moral.

O assédio moral tem preço financeiro para empresas que têm que arcar com os custos da baixa produtividade, absenteísmo, custos contratuais e de indenizações, além da repercussão na imagem da organização, o que pode ocasionar uma menor demanda dos produtos ou serviços (RUI NETO, 2008).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise dos dados coletados concluiu-se que as mulheres vitimadas pelo assédio moral, têm sua vida afetada de forma direta, pois os danos psicológicos oriundos desta violência moral refletem tanto em sua vida profissional quanto familiar, trazendo assim maiores problemas de saúde e de convivência social. Os prejuízos também são sentidos pela organização, pois as vítimas ficam desmotivadas, apresentam baixa produtividade e passam a encarar o ambiente de trabalho de forma hostil e dolorosa.

As organizações devem estar sempre atentas para as mudanças na sua estrutura, advindas da emancipação feminina e da sua introdução no mercado de trabalho, uma vez que é evidente a maior vulnerabilidade das mulheres em relação ao assédio moral. O próprio desempenho de múltiplas funções profissionais e pessoais, a desigualdade cultural entre os gêneros e o despreparo das empresas para lidarem com as pluralidades constituem muitas vezes a raiz desse problema.

Os pressupostos contidos neste trabalho foram confirmados. O primeiro relata que muitas das agredidas manifestam distúrbios ou doenças que as impossibilitam de realizar

atividade laboral. As vítimas são acometidas de doenças físicas e psíquicas como: depressão; distúrbios digestivos; baixa autoestima; dores generalizadas. Essas patologias interferem diretamente na execução das obrigações profissionais das mesmas. O segundo pressuposto relata que a empresa passa a ter um clima organizacional hostil e de insegurança, os índices de absenteísmo crescem e a produtividade diminui. As mulheres desenvolvem pânico diante da presença do agressor e ao próprio ambiente de trabalho, a grande maioria das vítimas passam a ter dificuldade de encarar o ambiente de trabalho, fato que impacta diretamente a produtividade das mesmas, pois com a saúde física e psicológica abalada essas mulheres tendem a se afastar mais do ambiente de trabalho.

A questão do assédio moral é tão complexa que remete à realização de novos estudos que visem analisar, dentre outros temas, as origens dessa vulnerabilidade feminina, a relação de terror que se estabelece entre o assediador e a vítima, a percepção do assediador e dos indivíduos que presenciam essa violência, o comportamento dos gestores, as medidas que devem ser tomadas nas organizações para coibir situações de assédio moral.

Ainda há muito que se evoluir nas organizações para que se tenha um ambiente de trabalho sadio e livre do assédio moral. É preciso combater ostensivamente essa prática através da criação de medidas preventivas nas organizações, com o objetivo de desenvolver a conscientização individual e estimular melhores relações humanas no ambiente laboral, evitando a propagação do assédio moral, bem como os problemas oriundos do mesmo.

REFERÊNCIAS

ACHKAR, M. **Insônia e depressão aparecem em 60% das vítimas de assédio**. 2010. Disponível em: <<http://mulher.terra.com.br/insomnia-e-depressao-aparecem-em-60-das-vitimas-de-assedio,47686ee9f9e27310VgnCLD100000bbcceb0aRCRD.html>>. Acesso em: 20 set. 2012.

ALKIMIM, M. A. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.

AVERSA, P. **As 10 principais mudanças no mercado**

- de trabalho na última década.** 2011. Disponível em: <<http://www.isecretarias.com/web/as-10-principais-mudancas-no-mercado-de-trabalho-na-ultima-decada/>>. Acesso em: 08 set. 2012.
- BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações.** São Paulo: EDUC; Fapesp, 2003.
- BUARQUE, D. **População mundial chega a 7 bilhões de pessoas, diz ONU.** 2011. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mundo/noticia/2011/10/populacao-mundial-chega-7-bilhoes-de-pessoas-diz-onu.html>>. Acesso em: 08 set. 2012.
- CAIXETA, S. **O assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho.** 2005. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2005-jul-12/assedio_moral_tao_antigo_quanto_proprio_trabalho>. Acesso em: 10 set. 2012.
- CARVALHO, M. **Mulheres no mercado de trabalho: o crescimento feminino.** 2012. Disponível em: <<http://www.artigosnoticias.com.br/negocios/carreira/mulheres-no-mercado-de-trabalho-crescimento-feminino>>. Acesso em: 09 set. 2012.
- FERREIRA, H. D. B. **Assédio moral nas relações de trabalho.** Campinas: Russell Editores, 2004.
- FRANCINE, M. C. S. M. **Mudanças e tendências de trabalho.** 2000. Disponível em: <<http://www.maurolaruccia.adm.br/trabalhos/trabalho.htm>>. Acesso em: 09 set. 2012.
- FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41, n.2, p. 10-11 abr./jun. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2012.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1999.
- GRESSLER, L. A. **Introdução à pesquisa: projetos e relatórios.** São Paulo: Loyola, 2003.
- GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2003.
- HELOANI, R. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, Canoas, n. 22, dez. 2005. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 01 fev. 2011.
- HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- MASCARENHAS, B. **O que é trabalho?** 2006. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/o-que-e-trabalho/12290/>>. Acesso em: 14 set. 2012.
- MORESI, E. (org.). **Metodologia da pesquisa.** Brasília: 2003. Disponível em: <<http://www.inf.ufes.br/~falbo/files/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2012.
- OLIVA, J. **O trabalho nas sociedades modernas.** 2009. Disponível em: <<http://jaimeoliva.blogspot.com.br/2009/04/o-trabalho-nas-sociedades-modernas.html>>. Acesso em: 14 set. 2012.
- SANTOS, L. C. G. B.; SANTOS, P. R. S. **Assédio moral contra as mulheres no trabalho.** 2011. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/assedio-moral-contra-as-mulheres-no-trabalho/69272/>>. Acesso em: 09 set. 2012.
- 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, jan./jun. 2012. Disponível em: <<http://www.cesumar.br/pesquisa/periodicos/index.php/revcesumar/article/viewFile/1909/1590>>. Acesso em: 22 set. 2012.
- SOARES, S. R. **O conceito de trabalho ao longo da história humana.** 2006. Disponível em: <<http://www.zemoleza.com.br/carreiras/30462-o-conceito-de-trabalho-ao-longo-da-historia-humana.html>>. Acesso em: 15 set. 2012.
- SUSSEKIND, A. Da relação de trabalho. **Revista TST**, Brasília, v. 75, n. 4, p.01-17, out./dez. 2009. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documentos/1295387/1312884/1.+Da+rela%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho>>. Acesso em: 14 set. 2012.
- RUI NETO, A. Assédio moral contra mulher nas relações de trabalho: uma reflexão sobre suas consequências econômicas e psicológicas. **Partes**, São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.partes.com.br/assediomoral/Artigo_%20Assedio%20Moral_contra_Mulher_no_Trabalho.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2012
- TORRES, R. R. **Estudo sobre os planos amostrais das dissertações e teses em Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo e da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul: uma contribuição crítica.** 2000. 246 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2000. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/33973936/19/Amostragem-por-conveniencia-ou-acessibilidade>>. Acesso em: 23 set. 2012.
- VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.