

A INTERFERÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NA VIDA DA MULHER NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO

Daniely Inácio Galvão¹
Aline Íris do Nascimento²
Marcella Feitosa dos Santos³
Mayara Benício de Barros Souza⁴
Glauce da Silva Guerra⁵

RESUMO

As mulheres vêm lutando historicamente por direitos iguais e com o decorrer do tempo estão em constante luta pela conquista do seu lugar na sociedade. Buscando assim a valorização e reconhecimento pelo seu trabalho, inspirando outras mulheres a buscar um trabalho digno, ter seu próprio negócio e novas oportunidades para crescer cada vez mais. Entretanto, ainda hoje elas são tratadas por muitas pessoas, de forma desigual, consideradas inferiores, sendo um de seus maiores desafios à violência (física, verbal ou psicológica), em que são alvos de situações de constrangimento, humilhação, sendo ignoradas e/ou assediadas. Este assédio moral no ambiente de trabalho apesar de ser um assunto bastante recorrente e discutido em sociedade, ainda persiste. Diante disso, esta pesquisa tem como objetivo analisar os principais impactos que o assédio pode provocar no desempenho profissional e na vida pessoal da mulher que sofre e/ou sofreram assédio moral no trabalho, através da visão e conceitos de autores reconhecidos disponíveis na literatura.

Palavras-chave: Assédio Moral, Violência, Humilhação, Relações de trabalho, Mulher.

INTRODUÇÃO

O assédio moral é tão antigo quanto o trabalho, sendo caracterizado como repetidos comportamentos, de ações como a exposição de um ou mais trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, que podem trazer danos psíquicos como: síndrome do pânico e/ou ansiedade, ou danos físicos. Além de interferir no desempenho e no ambiente de trabalho, existem pelo menos dois tipos de assédios que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o assédio moral (SILVA, 2015).

¹ Graduanda do Curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF, daniely.inacio@discente.univasf.edu.br;

² Graduada do Curso de Fisioterapia pelo Centro Universitário Doutor Leão Sampaio - Unileão, alineiris223@gmail.com;

³ Mestra em Biometria e Estatística Aplicada Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE, marcella.fsantos@ufrpe.br;

⁴ Mestra em Ciência da Computação pela Universidade Federal de Pernambuco - UFRPE, mayara.benicio@univasf.edu.br;

⁵ Professora orientadora: Doutora, Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF, glauce.guerra@univasf.edu.br.

Durante a Idade Média, o trabalho era pregado como uma forma de alcançar o reino dos céus, sendo o clero o intermediário, ao lado da nobreza, entre Deus e os servos, estes deveriam trabalhar para a própria redenção, portanto deveriam ser submissos às condições que eram impostas. Dessa forma, o assédio moral instalava-se, sem que a vítima percebesse, num processo gradativo de envenenamento psíquico e afetivo (TERRIN, 2007).

Leymann (1996) define o assédio moral como sendo uma sucessão de proposições e gestos hostis que isoladamente podem parecer insignificantes, mas cuja repetição constante provoca efeitos perniciosos. Quando observamos estas atitudes isoladamente, podem ser consideradas inofensivas. Porém, a combinação repetida desses gestos pode causar efeitos devastadores que podem prejudicar psicologicamente as pessoas que foram vítimas do assédio (SOARES, 2012).

O Ministério do Trabalho e Emprego, afirma que o assédio atinge a identidade da pessoa humana, alteram valores, causa danos mentais e afeta a qualidade de vida. Além disso, o MTE (2010) afirma que as vítimas dessa violência tendem a afasta-se dos demais e passa a ser isolada do grupo, sendo ridicularizada no seu local de trabalho. Apesar do espaço que a mulher conquistou no ambiente predominantemente masculino, o assédio cometido contra as mulheres é um dos problemas mais difícil de enfrentar (SILVA, 2019).

Muitos pesquisadores estabelecem um período de seis meses para que se considere assédio moral, isto é, apenas uma conduta abusiva não é considerada como assédio moral. Então, uma pessoa precisa aguentar essa sequência de violências por, pelo menos, seis meses? E esperar que os efeitos negativos para a saúde se propagem, para então ser considerado violência? É importante ressaltar que limitar o assédio a esse espaço de tempo é um erro, pois esse período pode ser muito nocivo para as vítimas dessa violência (SOARES, 2012).

De fato, a mulher enfrenta diversos desafios, diariamente, lutando por igualdade, melhores condições de vida e de trabalho. E apesar de todas as dificuldades citadas é preciso enfrentar o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Apesar desse tema ser bastante discutido atualmente é necessário ressaltar a importância de apontar as principais consequências que o assédio pode provocar na vida de muitas mulheres.

Todavia esse artigo tem como objetivo identificar a interferência do assédio na vida das mulheres, a fim de minimizar o número de vítimas desse tipo de violência.

METODOLOGIA

O primeiro passo para esta pesquisa baseou-se em realizar revisão de literatura buscando por pesquisas sobre o tema. De acordo com Lehfeld (1991) a pesquisa refere-se como sendo a inquirição, o procedimento sistemático e intensivo, que tem por objetivo descobrir e interpretar os fatos que estão inseridos em uma determinada realidade. Isto é entender como o assédio pode interferir na vida das pessoas que são vítimas dessa violência partir da visão e argumentos de autores publicados. Ademais, pesquisas bibliográficas são feitas a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros e artigos científicos (SILVEIRA, 2009).

Dessa forma, foram elaboradas algumas perguntas para dar norte às pesquisas. Podem-se destacar as seguintes: quais as origens do assédio moral no trabalho? Quais são os elementos caracterizadores da violência e seus métodos? Quais as consequências do assédio moral no trabalho? Como combater a prática do assédio? A fim de responder aos questionamentos acima, utilizamos da técnica de pesquisa bibliográfica, bem como os estudos de normas, posicionamento crítico, ideias e soluções para os problemas levantados (MORANDI, 2017).

O assédio moral é assunto bem recorrente e preocupante na sociedade e vêm sendo discutido e questionado há um tempo, por estar razão esse estudo iniciou-se a partir de pesquisa bibliográfica, analisando a visão de diversos autores em relação às consequências que o assédio moral pode ocasionar na vida de muitas mulheres.

REFERENCIAL TEÓRICO

O primeiro registro do assédio moral não ocorreu nas relações humanas. Sua constatação se deu pela primeira vez na área da Biologia, através das pesquisas realizadas por Konrad Lorenz, na década de 1960, cujos resultados evidenciaram o comportamento de animais que tem característica de pequeno porte, sendo eles consideradas agressivos, diante de invasões de outros grupos de animais ao seu território, esses comportamentos

se davam por meio de intimidações e atitudes agressivas coletivas, dessa forma, o grupo tentava expulsar o invasor solitário (ÁVILA, 2014).

A constituição Federal de 1988 assegura a todos a igualdade e liberdade perante a lei, porém, essa não é a realidade encontrada pelas mulheres, pois em uma sociedade na qual uma parcela da população segue um sistema conservador e patriarcal as mulheres são consideradas inferiores aos homens. Assim, a mulher é assediada moralmente pelo simples fato de ser mulher, ou por exercer funções em carreiras que são consideradas masculinas (MORANDI, 2017).

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). Além disso, nota-se a desigualdade de oportunidade entre homens e mulheres em diversas organizações, quando, por exemplo, ocorre a discriminação salarial, na qual o homem recebe mais que a mulher, exercendo a mesma função; a segregação ocupacional, as mulheres ocupam apenas cargos que exigem menos capacidade intelectual. Para ter uma ideia mais clara, de acordo com o IBGE o número de mulheres em cargos gerenciais caiu de quase 40 % para 38%, em quatro anos. Portanto, é notório a extrema desigualdade de gênero, visto que, se ambos exercem as mesmas funções os salários deveriam ser equivalentes. (MORANDI, 2017).

A situação das mulheres no mercado de trabalho apresenta diversas dificuldades, visto que, a maioria encontra empregos com salário baixo, sem carteira assinada e se expostas a atividades domésticas e trabalhos pesados. Além disso, são as mulheres as responsáveis pelos serviços que fazem dentro do seu domicílio, configurado as chamadas duplas e triplas jornadas de trabalho. Buscando avançar cada vez mais em busca de um emprego digno e uma qualidade de vida melhor para sua família (SANCHES, 2003).

Uma pesquisa realizada por Bowman, Wortney e Greyser (1965), que envolveu 2000 executivos, constatou que, para 31% dos entrevistados do sexo masculino, acreditavam que o “temperamento” das mulheres não eram apropriados para o cargo de gerência. Pois as ideias e características descritas pelos executivos para o cargo é constituído por uma base ligada a traços tradicionalmente associadas aos homens, a quais seguia um padrão de competitividade, agressividade, dominância, firmeza, vigor e racionalidade, a partir disso as mulheres eram vistas como inadequadas para o cargo. No entanto, quando a mulher age de acordo com os padrões masculinos de liderança também passa a ser condenada como “pouco feminina” e se a mulher agia de acordo com os

padrões masculino de liderança, também era condenada por ser vista como pouco feminina (ROCHA-COUTINHO, 2011). Nota-se a intolerância e a desigualdade de gênero ainda muito recorrente na sociedade.

As mulheres vêm conquistando gradativamente seu lugar em sociedade, lutando por vários direitos que até hoje são negados. Outrossim, é notório que a mulher continua sendo tratada com inferioridade por uma parcela da sociedade, como a sub-representatividade feminina em carreiras ligadas a STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática), é válido ressaltar que as mulheres são as principais vítimas de assédio moral no trabalho, onde são submetida à extrema agressividade, com o intuito de agredi-la ou prejudicá-la (MORANDI, 2017).

Lopes et al. (2009) afirmam que estes atos são mais frequentes em ocasiões de uso de poder, e atingem a segurança, autoestima ou imagem de assediado, que o fazem duvidar de si e de sua competência. Dessa maneira, provocando danos na personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica das vítimas, o indivíduo se sente inseguro para realizar suas funções prejudicando sua carreira profissional, além disso, sendo desestabilizado diante de seus colegas (MORANDI, 2017).

A desigualdade de gênero ainda persiste na sociedade, sejam no ambiente educacional, na rua, ou no trabalho, principalmente em carreiras ligadas as exatas como engenharia, ciência, tecnologia e matemática, as quais são áreas com predominância masculina. Devido a isso, quando uma mulher opta por entrar em carreiras dessas áreas suportam o preconceito de pessoas, que junto a esses indivíduos há presença do assédio moral, que pode ser manifestado de diversas maneiras, até evoluir para o próprio assédio sexual. (MARIE-FRANCE HIRIGOVEM, 2011).

Esse fenômeno foi primeiramente estudado pela psicologia. Devido a isso, diversos autores citam o conceito da psicóloga francesa Marie – France Hirigoyen (2011), a qual afirma que assédio no local de trabalho é qualquer conduta abusiva, atos, gestos ou comportamento que possam trazer danos à personalidade e integridade física e psíquica das vítimas, causando nas mesmas insegurança para realizar suas atividade, colocando em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho e até mesmo em muitos casos as vítimas tem medo de voltar ao trabalho. Outrossim, diante de diversos tipos de condutas abusivas, manifestados de qualquer forma, geram um dano a saúde mental, a personalidade da mulher, entre diversos outros fatores que variam de indivíduo para

indivíduo, influenciam no seu trabalho, a prejudicando, sendo incapacitada de exercer de maneira adequada.

O assédio moral acontece de maneiras simples que afetem o indivíduo, pode ser executado por grupos ou até mesmo apenas uma pessoa. Há casos de que pessoas com poder superior como supervisores, submetem suas funcionárias que necessitam de seu emprego a tarefas que difama sua imagem e a prejudique tanto no ambiente de trabalho e/ou em meio à sociedade. Causando-lhes assim, danos físicos ou psicológicos, fazendo os mesmos duvidarem a até da própria dignidade. Induzindo-a a praticar atitudes que possam excluí-la ou prejudicar sua carreira (PRATA, 2008).

Em muitas organizações os trabalhadores são responsáveis por tudo que acontece no ambiente de trabalho e pela queda de produção. Sendo assim, pressionados diariamente por seus superiores, às vezes de forma abusiva, visto que, os trabalhadores que adoecem são julgados como culpados pelos acidentes, desqualificação profissional, demissões e conseqüentemente desemprego. Desse modo, tais atitudes reforçam o medo individual e a submissão de todos os trabalhadores, ocultando suas queixas e passam a serem humilhados, além de passarem a produzir acima dos seu limites, como medo do desemprego (BARRETO, 2014).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

As relações entre homens e mulheres são um reflexo de uma construção histórica baseada em desigualdade de gênero, visto que, as mulheres desde a antiguidade são consideradas inferiores, sexo frágil, propícias para a violência moral, como o assédio moral, aconteça frequentemente no ambiente de trabalho, sendo alvo de humilhação e constrangimento.

Através das leituras e pesquisas constatou-se que um dos maiores problemas causados por essa prática é na saúde psíquica dos alvos de assédio, tais como depressão, nervosismo, ansiedade, medo, baixa autoestima. Em muitos casos, devido a humilhação as mulheres deixam o trabalho e passam a fazer terapia, por não ter mais confiança na sua capacidade para exercer determinada função. Já outras, optam por continuar no emprego e aguentar essas práticas. E essas conseqüencias vão crescendo e se intensificando ao longo do tempo.

Ademais, o assédio moral pode vir a induzir o assediado um sentimento de raiva, e muitas vezes a vítima acredita que o fato aconteceu por sua culpa e prefere ocultar seu problema, por medo de perder o emprego ou de não acreditarem na sua palavra. Segundo Hirigoyen (2005), quando o assédio moral é algo recente, os sintomas são parecidos com os do estresse cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna (KLEIN, WENDLING, PERICO, 2019). Isto é, em muitas ocasiões as vítimas nem percebem que está sendo assediada, mas quando esse assédio se prolonga por mais tempo a vítima pode ocasionar um estado depressivo mais forte. A vítima apresenta tristeza, culpa e desinteresse por seus próprios valores.

Com isto, nota-se que o assédio é um problema que vem afetando a vida de muitas mulheres, prejudicando a vida das funcionárias quanto a empresa, e vem sendo difícil de combater, visto que, muitas mulheres sentem-se envergonhada e até mesmo culpadas, escondendo o assédio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É nítido que as mulheres têm ainda um longo caminho a percorrer em busca de igualdade, principalmente no ambiente organizacional devido a vários fatores que ainda persistem na sociedade contemporânea como o assédio moral e sexual impedindo muitas mulheres se realizarem pessoalmente e profissionalmente. Nota-se que as mulheres ainda são vistas como sexo frágil e submissas ao homem, o que facilita a ocorrência da desigualdade. Por essa razão é necessário alertar a toda a população sobre o assédio moral e suas principais consequências na vida da mulher, além de ressaltar que essa violência está presente em todos os lugares, e que se faz necessário que as pessoas desenvolvam mais projetos e artigos que abordem o tema, para que todos tenham consciência do que realmente se trata e denunciem. Assim será mais fácil de ter um controle e melhores orientações sobre o assunto, diminuindo o número de mulheres assediadas no ambiente de trabalho, proporcionando a todas um ambiente mais saudável.

REFERÊNCIAS

CÓRDOVA, Fernanda Peixoto; SILVEIRA, Denise Tolfo. A pesquisa científica. GERHARDT, TE; SILVEIRA, DT **Métodos de Pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS**, p. 120, 2009.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Rio de Janeiro: Editora e livraria jurídica do Rio de Janeiro, 2005.**

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 195-202, 2012.

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori. Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção. **Revista do Direito Público**, v. 2, n. 2, p. 3-24, 2007.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho. 2014.

MORANDI, Tainá Bruna; TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani; NUNES, Thiago Soares. Assédio moral no ambiente laboral: o contexto dos abusos psicológicos contra as mulheres. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 17, n. 32, p. 186-212, 2017.

SILVA, Elisa Dárdara Leandro Neco da. **Assédio moral e assédio sexual: um estudo de caso com mulheres vítimas no ambiente de trabalho**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

KLEIN, Ketlin; WENDLING, Kauane Beatriz; PERICO, Alexandra Vanessa Klein. ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. **Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste**, v. 4, p. e21177-e21177, 2019.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia; COUTINHO, Rodrigo Rocha. Mulheres brasileiras em posições de liderança: Novas perspectivas para antigos desafios. **Economia Global e Gestão**, v. 16, n. 1, p. 61-79, 2011.

