

19 a 21 de outubro Ponta Grossa - PR - Brasil

ASSÉDIO MORAL: A VIOLÊNCIA SILENCIOSA NO COTIDIANO DAS MULHERES

MORAL HARASSMENT: THE SILENT VIOLENCE IN WOMEN'S QUOTIDIAN

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Reginaldo Adriano de Souza, UNIFACIG, Brasil, reginaldoberbert@hotmail.com

Waleska de Carvalho Souza, UNIFACIG, Brasil, waleskacarvalho@outlook.com

Lilian Beatriz Ferreira Longo, UNIFACIG, Brasil, lilianfacig@hotmail.com

Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura, UNIFACIG, Brasil, ritakmartins@hotmail.com

Marcelus Xavier Oliveira, UNIFACIG, Brasil, marcelusxavier@sempre.unifacig.edu.br

Resumo

O presente artigo tem por objetivo identificar a percepção das mulheres sobre assédio moral e saber com qual frequência elas vivenciavam essa realidade social em seu ambiente de trabalho. Para tanto, foi realizado um estudo qualitativo de caráter descritivo, por meio de emprego de entrevista. Como técnica de análise dos dados, foi utilizada a análise de conteúdo. Os resultados apontaram a dificuldade das entrevistadas para expor seu conhecimento a respeito do tema, mesmo admitindo que já foram afetadas por este fenômeno social e que, enquanto, exercem suas atividades laborais, são alvos de diversas formas de preconceito e discriminação de condutas moralmente negativas. Observou-se também, que o assédio moral acontece em virtude do gênero por serem consideradas mais frágeis do que os homens. Conclui-se, portanto, que o assédio moral é uma violência silenciosa no cotidiano das mulheres, uma vez que as assediadas não encontram nas organizações em que trabalham políticas que possam punir o assediador. Nas cidades do interior, a carência de discussão a respeito do assunto, torna o cenário ainda mais favorável para a prática deste fenômeno social.

Palavras-chave: Assédio moral; Gênero; Organização; violência.

Abstract

The present article aims to identify the perception of women about moral harassment and know how often they experienced this social reality in their work environment. For that, a qualitative and descriptive study was carried out, by using an interview. As a technique of data analysis, it was chosen to use the content analysis. The results pointed out the difficulty of the interviewees to expose their knowledge about the theme, even admitting that they have already been affected by this social phenomenon and that, while doing their work activities, they are targets of several forms of prejudice, discrimination and morally negative behaviors. It was also observed that moral harassment occurs due to gender, as they are considered more fragile than men. It is concluded, therefore, that moral harassment is a silent violence in the lives of women every day, when the harassed ones do not find work policies that can punish the harassers in the enterprises where they work. In the country side cities, the lack of discussion on the subject makes the scenario even more favorable for the practice of this social phenomenon.

Keywords: Bullying; Genre; Enterprises; Violence.

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral é tão antigo quanto o trabalho, portanto, pode-se dizer que desde que as relações de trabalho começaram a existir o assédio moral encontra-se presente no cotidiano do trabalhador, ocorrendo por vezes silenciosamente, ocasionando, entretanto, consequências à vítima, à empresa e à sociedade como um todo (Hirigoyen, 2009). A temática só obteve notoriedade ultimamente devido ao grande índice de relatos de assédio moral nas empresas, fazendo com que atitudes por parte do Estado fossem tomadas, criando-se leis nas esferas municipais, estaduais e federais. Assim, o assédio moral, por conseguinte, tornou-se um fenômeno social objeto de estudos nas universidades e organizações (Mello, 2013).

Conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2004, p. 11) o assédio moral está relacionado à cultura de cada país, podendo ocorrer por vários fatores, como “discriminação por gênero, religiosa, étnica, nacionalidade, por idade, incapacidade, antecedentes, orientação sexual, e outras variedades, assim por razões socioeconômicas”.

Neste contexto, discute-se o papel ocupado pelas mulheres ao redor do mundo no mercado laboral no qual nunca foram tão valorizadas como atualmente (Mello, 2013). Não obstante as desigualdades na carreira, as mulheres enfrentam ainda, questões relacionadas ao assédio moral, provenientes da vulnerabilidade em virtude do gênero no ambiente das organizações (Santos & Santos, 2011).

A relevância deste estudo justifica-se pelo crescente evento do assédio moral a nível organizacional. Dessa forma, as empresas tornam-se responsáveis pelo sofrimento dos colaboradores, pela penalidade daqueles que o praticam, ou pelo desconhecimento dos fatos (Nunes & Tolfo, 2012). Freitas (2001) ressalta a relevância que os assediados e chefes têm em auxiliar a erradicar o assédio, visto que, através deles os abusos morais serão exterminados, salientando que, mesmo havendo medo por parte dos assediados, a denúncia necessita ser feita com o propósito de coibir o assediador.

Tem-se ainda o cenário atual, que devido à forte globalização; ao capitalismo exacerbado; à desvalorização do sujeito; ao individualismo e às dificuldades que o trabalhador encontra no mercado de trabalho, que, por receio de ficar desempregado, muitas vezes sofre calado, colabora, infelizmente, para que o cenário seja perfeito para intensificação do assédio (Mendes, 2014). O assédio moral também é um problema de nível social, pois afeta de várias formas a vida da pessoa, acarretando problemas de relacionamentos com familiares e amigos (Teixeira; Munck & Reis, 2011).

Diante desse cenário, o estudo tem como objetivo identificar a percepção das mulheres sobre assédio moral e saber com qual frequência elas vivenciam essa realidade social em seu ambiente de trabalho. Para concretização da pesquisa, foi adotada uma metodologia com abordagem qualitativa do tipo descritiva, com mulheres que trabalham na cidade de Manhuaçu-MG.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Definição de Assédio Moral

O assédio moral é conhecido como um assassinato psíquico, coação moral, violência psicológica ou violência moral, terror psicológico ou psicoterror (Pacheco, 2007). Segundo Barreto (2003), assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações vexatórias e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante o desempenho de suas atividades no trabalho, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam atitudes negativas. Já a estudiosa sobre a temática, Hirigoyen, destaca o assédio moral como sendo:

[...] 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).

Normalmente o assédio começa de forma simples, impelindo o assediado a não entender e não perceber a natureza maldosa que geralmente está por vir nas etapas adiante, o desrespeito, brincadeiras de mau gosto, pequenas mentiras, manipulação dos fatos, críticas exageradas, distribuição de tarefas desordenadas, redução das atividades, são algumas das características do assédio (Hirigoyen, 2009). Qualquer um pode cometer assédio, por isso compreende-se que o assédio é um processo perverso e, muitas vezes, utilizado por todos, mas sua capacidade de destruição acontece quando causado com frequência.

Hirigoyen (2003) propôs rever o conceito do assédio moral, tendo em vista as muitas interpretações inadequadas acerca do tema, as quais propiciaram a definição de características de qualquer maneira de agressão, o que possibilitaria sua mediocrização embasada na desqualificação de seu significado. Há pouca atenção dada a percepção dos indivíduos quanto aos que relatam ou designam como violência ocorrida em seu ambiente de trabalho, o assédio moral.

Concernente a história da humanidade em um parâmetro universal, observa-se que a vida individual e profissional se entrelaçam, não havendo separações, visto que, para atender as suas necessidades é essencial que o indivíduo trabalhe (Soares, 2006).

Segundo Mello (2013) o trabalho integra a própria constituição do ser humano, ocupando, diversas vezes, o centro da vida da pessoa, por isso sua relevância está muito além da questão econômica. O trabalho representa a dignidade e nasce junto com o homem.

Desde os primórdios da sociedade a relação entre empregador e empregado é caracterizada por um vínculo. Esse vínculo é baseado na hierarquização e subordinação que comanda a sociedade. Mello (2013) apresenta que a maneira como os indivíduos enxergam a relação de trabalho é diferente de como o mercado os vê. Enquanto o trabalhador compreende o trabalho como um meio para atingir suas expectativas de vida, o mercado o entende como uma máquina para simplesmente exercer sua função e gerar lucro. Em vista disso, o sujeito torna-se descartável conforme a vontade de seu superior.

Essa maneira de tratamento relacionada a subordinação, acaba possibilitando que alguns problemas surjam na organização e na vida dos trabalhadores, que é o assédio moral. Por isso, entender e combater as ligações de abuso nas relações profissionais é relevante para acabar com essa realidade que aflige os trabalhadores (Barreto, 2006, p. 28).

Atualmente, em uma equipe de trabalho hipócrita perante a globalização e modernização, as indústrias e as empresas vêm, cada vez mais, empurrando o seu ritmo de trabalho onde só mantém o olhar para o lucro. Dessa forma, a ordem laboral com a sua estruturação ordenada, com divisão de tarefas, jornadas em turnos, ritmos, intensidade, mesmice e compromissos excessivos passaram a constituir fatores que contribuem para acelerar uma série de distúrbios na saúde psicológica do trabalhador (Alkimin, 2005), entre eles, o mal causado pelo assédio moral (Hirigoyen, 2002; Alkimin, 2005; Silva & Bittar, 2012).

2.2. As Mulheres são as Principais Vítimas do Assédio Moral

As mulheres enquanto profissionais são mais vulneráveis ao assédio moral, muitas vezes a discriminação ocorre no momento do processo seletivo, sendo expostas a situações fora do contexto profissional (Santos & Santos, 2011).

Conforme Santos e Santos (2011) vários indivíduos já presenciaram situações em seu âmbito empresarial, em que colegas foram ridicularizadas publicamente, recebendo ordens aos gritos, humilhações. No entanto, mesmo com o desconhecimento da questão, não tomaram nenhuma atitude.

Segundo Silva e Bittar (2012) não tem como determinar sequer uma causa ao fato de as mulheres serem o centro principal de agressões no trabalho, a presença feminina simplesmente as torna vulneráveis, mediante a virilidade masculina que se impõe sobre a feminina. Os homens agem de maneira agressiva e dominadora se sentindo à vontade para instituir força sobre as mulheres, o que propicia maiores ocorrências. O assédio moral ceifa a autoestima e a dignidade das mulheres, destruindo em segundos todo o tempo que ela se esforçou para conquistar uma sociedade democrática e justa (Silva & Bitar, 2012).

Muitas mulheres sofrem assédio começando com brincadeiras sutilmente inócuas, carga de trabalho exagerada, gritos, opiniões contrárias à aparência de forma severa, submissões fora das atribuições da função que a mulher exerce, muitas vezes sendo submetida a realizar ofícios menores e vexatórios; decorrem circunstâncias em que estes episódios partem de outra mulher na mesma hierarquia ou superior (Santos & Santos, 2011).

Entre as implicações do assédio moral, estão as que afetam mais as trabalhadoras, tais como: depressão, insônia ou sonolência excessiva, dores generalizadas, palpitações e tremores, cefaleias, sentimento de inutilidade, estresse e outros e até a morte súbita. Nas mulheres ainda prevalecem as sensações de ressentimentos, tristeza, angústia, ansiedade, pesadelos, mágoas, alcoolismo, entre tantos outros; pois quando se refere ao assédio moral entende-se que constitui de uma vivência específica que ocasiona prejuízos práticos e emocionais para a mulher e quaisquer trabalhadores (Alkimin, 2005).

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho, e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando no assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda de identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio (Alkimin, 2005, p. 83).

Quando recente, o assédio moral causa reações que se confundem ao estresse, que a medicina identifica como choques emocionais como enxaquecas, nervosismo, cansaço, distúrbios digestivos. Sintomas que se manifestam como defesa do organismo à tentativa da mulher se adequar para confrontar este cenário desconfortável. A evolução das ações de assédio moral após determinado tempo, faz com que desenvolvam distúrbios mais fortes e perduráveis (Silva & Bittar, 2012). De acordo com os mesmos autores, a mulher chega à iminência de perder toda segurança em si mesma, gerando depressão e desinteresse em atividades prazerosas anteriormente à situação de assédio, capaz também de acarretar o agravamento de patologias precedentes, como a hipertensão, hipotensão, estresse, entre outros.

O assédio moral acarreta danos irreparáveis para a mulher, sendo considerada uma espécie de violência grave, a qual deve ser a todo custo excluída do ambiente organizacional (Barreto, 2012). Porém, geralmente as mulheres buscam ajuda psicológica ou médica com maior regularidade, e dialogam mais sobre a situação vivenciada com familiares ou amigos, verbalizam seus sentimentos e pedem ajuda, ao contrário dos homens que se mantêm em silêncio (Heloani, 2005).

O assediador também sofre com os efeitos do assédio moral, ensejando em responsabilidades penais, como algumas previstas contra a honra nos artigos 138 a 145 do Código Penal. Deve ser efetiva a responsabilização dos agressores no assédio moral como uma maneira de desestimular e inibir a continuidade de suas práticas. O assédio traz também sérios danos à empresa, pois as consequências causadas pelo assédio ultrapassam a pessoa do assediado, ocasionando sentimento de insegurança e quebrando o clima no âmbito empresarial; reduzindo também, o envolvimento, a produtividade, a motivação e a criatividade de toda a equipe, prejudicando assim o desenvolvimento dos negócios de forma indireta (Barreto, 2012).

No que se refere ao assédio moral no âmbito empresarial, existem o sujeito passivo (assediado) e o sujeito ativo (assediador). O assediador atua sua autoridade de maneira má e sem nenhum remorso pelos impactos de suas ações, submete o outro a tratamentos vexatórios ou degradantes. Podendo ser o chefe, colega de trabalho no grau hierárquico equivalente, o empregador, ou até mesmo o funcionário sobre seu superior (Barreto, 2008).

Para Pacheco (2007, p. 66-67) o assediador é “o sujeito ativo de assédio moral, ou seja, aquele que, regra geral, dispõe de mais poder, de mais recursos, de mais apoio ou que então ocupa uma postura de superioridade em relação ao assediado”. O autor acrescenta que: “os estudos demonstram que a figura do assediador em muitos casos projeta uma imagem bastante positiva, pois geralmente são indivíduos dotados de grande capacidade de persuasão”. Em algumas circunstâncias, o sujeito ativo, supre suas necessidades patológicas de destruir, controlar e agredir a vítima, como recurso de reafirmação pessoal. Os assediadores agressivos são:

[...] homens e mulheres, mediadores das políticas e detentores de certa autoridade. Enquanto chefes devem saber comandar, retirando de cada um a maior produtividade possível. Pressionados por uma estrutura burocrática e hierarquizada, exercem o mando de forma autoritária, revelando-se pequenos déspotas, indiferentes ao sofrimento e dificuldades alheias. Usam e abusam de práticas autoritárias. Amedrontam, intimidam, ameaçam e humilham sem piedade. Se inseguros, escondem sua fraqueza, disseminando terror, fofocas e maledicências (Barreto, 2008, p. 39).

O assediador é “uma criatura que sabe detectar, admirar e tirar proveito das ilusões que ocorrem no relacionamento das pessoas, na empresa, por meio de manobras e comentários” (Parreira, 2007, p. 53-54). O autor vai mais além, dizendo que: “as pessoas não identificam como tal, e nas quais acreditam piamente, e não é nada agradável admitir, mas as mulheres que assediam seus funcionários são mais inclinadas a usar esse recurso, que consideram perfeito para aterrorizar alguém”. Em contrapartida, observa-se que “os homens são mais diretos e menos sutis, podendo gritar e insultar com maior frequência” (Parreira, 2007, p. 53-54).

No entanto, não importa quem seja o assediador, porém, tudo acontece em uma conexão capaz de implicar a repulsa à admiração, do amor ao ódio; o indivíduo assediador desenvolve esta atitude característica eficaz de assédio moral, generalizando o comportamento, pois existem os que se demonstram assediadores conscientes ou não, demonstrando a atitude somente em algumas situações (Parreira, 2007).

Conforme Guedes (2005), o assediador é capaz de demonstrar algumas atitudes que apontam a possibilidade de ser ou tornar-se um agressor, não ocorrendo sempre como verdade absoluta, pois não se consegue prever a maldade, esquivando-se de qualquer tipo de esquema: crítico; instigador; colérico; sádico; carreirista; tirano; invejoso; frustrado; entre outros.

O perfil psicológico do sujeito ativo, geralmente demonstra caráter narcisista e autoritário, sem nenhuma consideração com o sujeito passivo, tem comportamento abusivo e vai contra a dignidade psíquica do outro, sempre começam relacionamentos, objetivando seduzir e são conceituados como pessoas brilhantes, inteligentes e sedutores (Guedes, 2005).

A finalidade do assediador é suscitar para que a pessoa peça demissão, mas o assédio também pode caracterizar-se com o objetivo de transformar a atuação do trabalhador simplesmente aspirando à humilhação mediante aos superiores e demais colegas, como condição de punição pelas atitudes e opiniões manifestadas ou por discriminação (Hirigoyen, 2009).

O assediado ou vítima, “é vítima porque foi designada como tal pelo perverso, tornando-se o bode expiatório, responsável por todo o mal, passando para alvo de toda a violência a ser expressa pelo seu agressor, ela é inocente do crime pelo qual irá pagar” (Hirigoyen, 2009, p. 153). Ele é a configuração do subordinado, podendo ser o próprio patrão, circunstância em que o assédio origina-se de um empregado.

O assediado para Alkimin (2008, p. 43) é o subordinado que sofre agressões sistemáticas e reiteradas com o propósito de “hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, refletindo na perda da satisfação no trabalho e consequentemente na queda de produtividade”.

Para Guedes (2005), considera-se que o assediado causa inveja, visto que, se exterioriza em demasia, não sabendo dissimular sentimentos ou objetos que possui, transformando-se por esta razão em vítima. Para o mesmo autor, o sujeito passivo do assédio moral no ambiente organizacional é a pessoa que incomoda e principia interesse no assediador, é perseguido continuamente, envolvendo sua dignidade profissional e pessoal, sua identidade, na iminência de obter episódios de patologias psíquicas contemplando seu ambiente laboral ser destruído mediante a sua incapacidade de transformar a situação.

2.3. Tipos de Assédio Moral e a Discriminação Contra a Mulher

Assédio moral vertical ascendente acontece quando o funcionário inferior hierarquicamente assedia seu superior, por haver inexperiência ou até mesmo insegurança por parte de superior hierárquico, quando este não consegue ter o domínio sobre os subordinados (Alkimin, 2005, p. 65). O superior cria uma rivalidade com postura autoritária para o exercício de seu comando, fortalecendo o assediador.

Assédio moral vertical descendente é o tipo mais comum no meio laboral; ocorre quando o assédio é realizado por um superior hierárquico, tais como: gestores, empregadores, dirigentes e afins em relação aos seus subordinados (Alkimin, 2008).

Já o assédio moral horizontal sucede entre funcionários que têm o mesmo nível hierárquico na organização, sendo muito comum no cotidiano de empresas que desenvolvem a competitividade entre os subordinados. Podendo ocorrer de maneira coletiva ou individual contra um indivíduo ou determinado grupo de funcionários (Alkimin, 2005).

Assédio moral organizacional, corporativo ou institucional decorre quando o funcionário é assediado pela própria organização de forma psicológica. Geralmente é frequente em ambientes laborais com grande competitividade interna ou mau gerenciamento, local estressante onde é imposto um nível muito alto de exigências (Guedes, 2005).

Conforme Costa (1995), a discriminação contra mulher pode acontecer sob diferentes ângulos, assim como através de distintos pontos de vistas, que abrigam desde o processo seletivo, até as ações de assédio que acontecem no ambiente laboral.

A discriminação contra as mulheres no trabalho manifesta-se de diversas formas, entre as quais se destaca a dificuldade de ingresso no emprego (discriminação no processo seletivo), a diferença salarial (mulheres que realizam o mesmo trabalho que os homens e recebem salários menores), a estagnação profissional, a instabilidade e o assédio sexual, sutil ou violento (Costa, 1995, p. 44).

Segundo Barros (2009) os direitos da personalidade são irrenunciáveis, imprescindíveis e intransmissíveis, não podendo em seu exercício, sofrer limitações voluntárias, exceto dos casos previstos em lei. Concernente aos direitos da mulher há muito ainda a progredir garantindo a conscientização de todos na sociedade do Brasil, especialmente no combate ao assédio moral e o preconceito no ambiente corporativo contra a mulher, assim como, quaisquer outras maneiras de ataques à intimidade feminina e discriminação como consta na Constituição Federal de 1988, no Art.5º, incisos XLI (Brasil, 1988).

A Lei deverá penalizar qualquer forma de discriminação prejudicial à liberdade e direitos dos indivíduos, que são direitos fundamentais, intrínsecos à dignidade da pessoa humana, direitos contestados por preconceito de cor, condição social, orientação sexual, idade e violação de imagem, ou que origine em ofensa de qualquer outro direito, até mesmo do excesso de poder contra a mulher que trabalha (Brasil, 1988).

2.4. Prevenção Contra o Assédio Moral nas Empresas

Para Silva (2005) não existem instrumentos fundamentais para a proteção da integridade moral e psicológica e para a prevenção do assédio moral diante da Consolidação das Leis Trabalhistas, que foram concebidas com a perspectiva maior de preocupação com a integridade física do trabalhador. De acordo com o mesmo autor, via de regra, o assédio moral dilapida as vítimas, suscitando consequências físicas, patrimoniais e psíquicas; oportunidade favorável para o Direito entrar como glosador e disponibilizar dispositivos legais de desestímulo, prevenção e repressão às ações do assédio moral.

Com a colaboração da lei penalista, Teles (1996, p. 228) menciona o dever de se “adotar toda a cautela, toda a preocupação e precaução, todo o cuidado possível, para não causarmos, com nossos comportamentos, lesões aos bens jurídicos”. Portanto, a intervenção das Políticas Sindicais, Ministério Público do Trabalho e Ações Empresariais vêm sendo empregadas, contribuindo como mecanismos de transformação e conscientização da classe laboral. O Ministério Público do Trabalho por sua vez, vem realizando especulações para apurar os casos de assédio moral denunciados, e criando cartilhas para elucidar a temática que para a grande maioria ainda é ignorado (Teles, 1996).

Para exterminar o assédio moral, o ideal é a prevenção, visto que, conforme Stephan (2013, p. 204) “a situação afeta as garantias fundamentais, uma vez que, ocorrido o problema, já não será mais viável uma provável indenização pecuniária para restaurar as consequências, considerando-se que estão distantes de ser calculável financeiramente a dignidade humana”. O autor ainda salienta que “muitos setores da iniciativa privada e da Administração Pública já implantaram o Código de ética como forma de prevenir o assédio moral, instaurando no ambiente de trabalho uma postura mais ética” (p. 204).

3. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Para este estudo, foi utilizado quanto ao tipo, a pesquisa descritiva. Este tipo de pesquisa tem por objetivo, segundo Gil (1999), descrever as particularidades de determinada população ou de determinado fenômeno, podendo estabelecer uma correlação entre essas variáveis. Busca-se por meio desse modelo de pesquisa de acordo com Prodanov e Freitas (2013) descrever os fatos observados, sem manipulá-los, com o propósito de registrar, analisar e ordenar os dados. Tal pesquisa visa descobrir a frequência com o que os fatos ocorrem verificar suas características, suas causas e se há relação com outros casos (Prodanov & Freitas, 2013).

O tema assédio moral referente ao gênero, embora seja comum nas organizações, é um assunto pouco debatido e que não tem a devida atenção no que concerne a prevenção nas organizações, visto que trata-se de uma questão delicada. Portanto, com este tipo de pesquisa, busca -se descrever a percepção das mulheres sobre assédio moral e com qual frequência elas vivenciam essa realidade social em seu local de trabalho.

Para a unidade de análise foram escolhidas mulheres que relataram ter sofrido assédio moral nas empresas em que trabalharam ou ainda trabalham com a intenção de se obter relatos fidedignos. Optou-se por uma análise qualitativa, que de acordo com Paulilo (1999) é aquela que:

[...] trabalha com valores, crenças, hábitos, atitudes, representações, opiniões e adequar-se a aprofundar a complexidade de fatos e processos particulares e específicos a indivíduos e grupos. A abordagem qualitativa é empregada, portanto, para a compreensão de fenômenos caracterizados por um alto grau de complexidade interna (Paulilo, 1999, p. 135).

Como instrumento para a coleta de dados, utilizou-se a entrevista que é definida por Ribeiro (2008) como:

A técnica mais pertinente quando o pesquisador quer obter informações a respeito do seu objeto, que permitam conhecer sobre atitudes, sentimentos e valores subjacentes ao comportamento, o que

significa que se pode ir além das descrições das ações, incorporando novas fontes para a interpretação dos resultados pelos próprios entrevistadores (2008, p. 141).

Optou-se por pela entrevista semiestruturada, conforme apêndice, uma vez que para Laville e Dionne (1999) pode ser feita sem um roteiro determinado, sendo uma das técnicas mais utilizadas para quem emprega a entrevista, pois possibilita ao entrevistador usar um diálogo mais informal por poder intervir na conversa e, desse modo, ampliar o diálogo sem seguir um roteiro. Para os autores, isso auxilia a ter um clima mais favorável com o entrevistado e a extrair os conhecimentos dele sobre o assunto. Sendo que agrega valor à pesquisa já que o objetivo primordial desta, é compreender e conhecer profundamente a percepção do sujeito sobre a temática abordada.

Para se decidir sobre esse número de participantes, utilizou-se o critério de saturação dos dados que “é usada para estabelecer ou fechar o tamanho final de uma amostra em estudo, interrompendo a captação de novos componentes” Inicialmente, foi feito o contato com as participantes e o convite para participarem da pesquisa. As entrevistas foram realizadas em locais convenientes às entrevistadas, mas que oportunizassem um ambiente favorável à obtenção das informações. A amostra foi definida pelo método de saturação de dados que “é usada para estabelecer ou fechar o tamanho final de uma amostra em estudo, interrompendo a captação de novos componentes” (Fontanella; Ricas & Turato, 2008, p. 1).

Após a realização das entrevistas, foram feitas as transcrições na íntegra das mesmas, possibilitando que os dados fossem categorizados de acordo com a análise de conteúdo, segundo a perspectiva de Bardin (2004), seguindo a técnica da análise de conteúdo categorial. Esta análise de conteúdo conforme Bardin (2004) permite ao pesquisador adotar conceitos concernentes à semântica estatística do discurso, tencionando à dedução através do reconhecimento objetivo de características das mensagens.

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Conforme o quadro 1, as entrevistadas em sua maioria são solteiras, possuem idade superior a 20 anos e possuem grau de escolaridade como ensino médio e superior incompleto. Observou-se também que trabalharam durante um tempo relativo nas empresas em que comunicaram terem sofrido assédio moral.

ENTREVISTADAS	PROFISSÃO	ESTADO CIVIL	FAIXA ETÁRIA	ESCOLARIDADE	TEMPO DE NA EMPRESA
E1	FUNC. PÚBLICA	SOLTEIRA	26	MÉDIO	3 ANOS
E2	ESTAGIÁRIA	SOLTEIRA	22	SUPERIOR INCOMPLETO	1 ANO
E3	VENDEDORA	CASADA	24	SUPERIOR INCOMPLETO	3 ANOS
E4	AUX. ADMINISTRATIVA	SOLTEIRA	22	SUPERIOR INCOMPLETO	10 MESES
E5	ESTAGIÁRIA	SOLTEIRA	21	SUPERIOR INCOMPLETO	1 ANO E 4 MESES
E6	VENDEDORA	CASADA	47	TÉCNICO	2 ANOS E MEIO
E7	AUX. DE ESCRITÓRIO	SOLTEIRA	23	SUPERIOR INCOMPLETO	5 MESES
E8	COZINHEIRA	CASADA	37	ENS. MÉDIO	4 ANOS

Quadro 1 - Perfil Socioeconômico

4.1. PERCEPÇÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Quando foi indagado às entrevistadas sobre suas percepções sobre o que é assédio moral, percebe-se que este não é reconhecido em sua totalidade. Entretanto há uma noção de seu

significado. Isso é confirmado na fala das entrevistadas E1, E4, E5, que caracterizam o assédio como sendo:

Quando a pessoa te assedia na frente das pessoas e você não tem reação ao que ela fala com você, você fica sem graça, constrangido no meio do pessoal, dependendo que a pessoa fala com você (E1).

Seria basicamente a pessoa não te deixar trabalhar da forma que tem que ser, ele pegar e estar sempre te desmotivando, te jogando para baixo, falando que você não é capaz, que por mais que você saiba que aquilo está errado ele sempre acha que está certo e quer te mudar de alguma forma sem poder (E4).

Seria a pessoa estar sempre humilhando o empregado, estar sempre gritando, xingando, fazendo falta de educação, até mesmo na frente dos clientes, colocando a pessoa para baixo (E5).

Analisando de igual modo o conhecimento sobre o assédio moral, as entrevistadas 6, 7 e 8, dizem que assédio é:

Assédio moral é, por exemplo, você estar atendendo um cliente e de repente seu patrão não gosta do seu atendimento ou acontece algo que ele deveria te chamar atenção em particular e ele não faz e de repente ele chama sua atenção na frente dos clientes, na frente dos funcionários e fala coisa que não deveria falar né, agredindo a pessoa com palavras, envergonhando a gente (E6).

Acredito que quando um superior, ou uma pessoa do mesmo nível né? Colega de trabalho te ofende de uma maneira que te deixa constrangida, que te magoa mesmo (E7).

O patrão fazer a gente sofrer algum tipo de constrangimento, sabe? Ele te humilhar perto dos seus colegas, ele te constranger de qualquer forma, eu acho assim que é isso (E8).

Quanto a estas entrevistadas, para prosseguir com a entrevista, tiveram que ser informadas a respeito do significado do tema em questão, configurando a fala de Freitas (2001) quando explana ser de extrema necessidade funcionários terem consciência sobre o que é assédio moral, porque, esta prática será reduzida somente através do conhecimento, para que se possa tomar medidas apropriadas para reduzir e/ou exterminar tal circunstâncias da rotina das organizações.

Ao conhecer na íntegra o conceito sobre o tema, algumas mulheres se sentiram inseguras para falarem sobre o assunto no momento em que souberam o real significado. Percebeu-se neste momento, o medo de seu gestor passar a ter conhecimento a respeito do que foi falado no momento da entrevista. Este fato configura o que Freitas (2005) afirma ao dizer que mesmos os indivíduos que sofrem o assédio, não relatariam isto a outrem por medo, podendo este ser da perda do emprego entre outros. Já, as entrevistadas 2 e 3 fazem menção à uma parte do que poderia se caracterizar o assédio moral de maneira mais direta quando dizem que:

No meu ponto de vista, assédio moral é toda agressão física, verbal ou psicológica, que possui o intuito de humilhar, constranger alguém no ambiente de trabalho, praticada na maioria das vezes pela chefia imediata a quem o empregado está subordinado (E2).

O assédio moral seria quando a pessoa é maltratada, humilhada, excluída, perseguida no local de trabalho por parte dos patrões ou de algum colega de trabalho, causando danos à vida do indivíduo (E3).

O assédio moral pode por inúmeras vezes ser confundido com determinação ou rigidez conforme declara Lima *et. al.* (2014), portanto, é necessário compreender que o assédio vai além dos adjetivos expostos pelo autor. Quando indagadas se já presenciaram alguma mulher sofrendo assédio, a maioria das entrevistadas relataram sentimentos de incapacidade, insegurança e tristeza ao presenciarem o assédio, sem poder fazer nada, conforme depoimentos a seguir:

[...] ver eu já vi, mas o que acontece é nem tudo que a gente vê a gente pode relatar, pode falar, porque além de você colocar o serviço do outro em risco, você coloca o seu primeiro. Mas a vontade é de sair correndo porque a gente fica com vergonha pela pessoa também (E1).

Já, né! A minha colega, por exemplo, aguentou ficar lá só três meses, no final ela chegava e era tanta humilhação, tanta cobrança tanto pouco caso com ela com coisas pequenas que ela ia para o banheiro chorar e eu não podia fazer nada [...] (E5).

[...] tinha as meninas que trabalhavam comigo que sofriam também, mas todo mundo ficava quieta, né. A gente fica com medo de defender e sobrar para nós. Só sei que nunca mais quero passar por uma situação assim, eu ia para o trabalho carregada todos os dias, pois sabia que todo dia eu voltaria triste (E6).

Já, quando eu via ela humilhando as meninas era pior do que quando era comigo, porque quando é com a gente é diferente de quando a gente sente e quando a gente vê o outro sofrendo e não pode fazer nada (E8).

Ao indagar se as entrevistadas já sofreram assédio moral e com qual frequência ocorria, todas as entrevistadas afirmaram ter passado por situações de assédio moral, e que durante o período em que trabalharam nos locais relatados, o sofrimento ocorria de maneira constante, conforme relatos abaixo:

Assédio moral a gente sofre constantemente, né? Dependendo do local de serviço, não só por um superior, mas por colegas. Essas coisas assim eu já sofri e ainda sofro nesse emprego em que eu estou (E1).

Era direto, foi uma coisa para mim que me traumatizou, porque a pessoa gritava, me humilhava e não era somente comigo, era com as outras funcionárias também (E5).

[...] Ele tinha uma mania de chamar minha atenção perto de todo mundo aí um dia eu tomei coragem e fui falar com ele, sabe o que ele me disse: não! você está errada, eu tenho que chamar sua atenção é para todo mundo ouvir mesmo para servir para todo mundo de exemplo [...] (E6).

As falas evidenciam a questão de que as leis não garantem a punição dos assediadores, pois, no momento da agressão o assediado não está atento à coleta de provas em razão do seu estado emocional.

Por outro lado o assédio moral não se caracteriza apenas por agressões psicológicas, mas por agressões físicas também, conforme estabelece Duarte e Almeida (2015). A entrevistada 7, além de relatar o assédio moral, também respondeu que já sofreu agressão física por parte de seu superior:

[...] ele segurou no meu braço e foi apertando, e foi sacudindo e falando: eu não sei o que você está fazendo aqui, já faz tempo que você está aqui e não aprende nada das coisas que eu te ensino que eu te falo, parece que é burra, se você não quer ficar aqui tem quem quer ficar aqui, se você não quer trabalhar. Isso tudo porque eu errei o lugar do papel. Foi nesse dia que eu não aguentei e saí [...] (E7).

Para Dejours, Dessours e Desrioux (1993), o ambiente laboral não atinge somente a vida do funcionário de forma negativa, mas também traz ao mesmo tempo alegria e realização. A fala da entrevistada 8 reflete a visão dos autores, quando relata que:

[...] ali as meninas eram todas unidas a gente se ajudava, o clima era muito bacana, em plena paz, a gente ria, contava história era bem divertido trabalhar com elas. O problema era quando a patroa chegava, né? (E8).

4.2. CONSEQUÊNCIAS E OPINIÕES DAS MULHERES SOBRE SUAS EXPERIÊNCIAS

Sobre as dificuldades e falta de apoio na empresa para relatar o assédio, as entrevistadas responderam que quando era possível falar sobre o assunto, as medidas para saná-lo não eram efetivas, conforme se observa nos depoimentos abaixo:

[...] então, ter onde recorrer tem, mas não resolve muita coisa eles não fazem, eu já fui, relatei, só colocam a gente na frente da outra e quem manda mais é que se sai bem, a corda arrebenta sempre para o lado mais fraco (E1).

Não vi da parte da minha patroa querer resolver de fato o que estava acontecendo, ela até conversou com a menina e tal, mas, nada adiantou (E3).

Minha patroa que é esposa dele, e ela pediu para eu fingir que ele não existe, que o que ele disser para entrar em um ouvido e sair no outro, mas eu não consegui! (E4).

As falas anteriores demonstram que mesmo quando o colaborador sofre o assédio e recorre a alguém, na maioria das empresas, não há políticas adequadas para que o funcionário deixe de passar por tais circunstâncias. Sendo assim, mesmo havendo conhecimento a respeito do assunto e que os assediados procurem ajuda de terceiros, o assédio, persiste, tornando difícil o que Freitas (2001) mencionou anteriormente no tocante ao tema, de que as vítimas devem procurar ajuda de outrem com o propósito de eliminar ou prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho.

Quando questionado às entrevistadas a possibilidade de voltar a ter uma vida normal após o ocorrido e quais foram as consequências de ter sofrido o assédio, as entrevistadas responderam:

Vida normal não! Eu creio que depois que a gente sofre o assédio moral, é preciso ter um acompanhamento psicológico, porque, ficam sequelas, eu, por exemplo, fiquei destruída moralmente, engordei 10 quilos, tenho ansiedade, crise de pânico, tudo venho depois do que passei (E2).

Fiquei com depressão mesmo, procurei ajuda psicológica, é ruim demais quando você quer ajudar os outros, chega em um clima bom e vê a maldade dos outros (E3).

Teixeira, Munck e Reis (2011) evidenciam que o assédio moral traz problemas na vida social do assediado, pois, este por sentimento de culpa e com a autoestima baixa afasta-se dos amigos e familiares. Isso pode ser observado na fala da entrevistada 2, quando diz que preferiu se isolar e isso causava estranheza em sua família, por isso teve que começar a fazer tratamentos psicológicos. Observa-se também que as entrevistadas confirmam o pensamento de Leymann (1996), que menciona que quando a pessoa sofre o assédio moral por algum tempo, vem a desenvolver problemas psicológicos que a incapacita de realizar suas funções laborais.

Eu tive crises de ansiedade, aí eu ia para o hospital porque atacava meu sistema nervoso e chegando no hospital, medicação muito forte e eu dei crise de pânico, já teve vez de eu ir para o hospital e dar vontade de passar a mão em um bisturi, se cortar e morrer por lá para não ter que voltar para o serviço e aguentar ele falando as coisas a minha cabeça, me humilhando (E4).

Este depoimento evidencia que o assédio moral é o agente determinante da destruição do âmbito laboral, visto que, o mesmo é reconhecido pela maneira violenta contra o colaborador com a intenção de menosprezar, rebaixar, ridicularizar enfim, violentar o indivíduo de forma verbal ou física, comprometendo sua integridade tanto profissional quanto pessoal (Freitas, 2005).

Fui desenvolvendo muita coisa no corpo sabe, roxo pelo corpo, dor no peito e o médico falava que era emocional e eu fiquei muito tempo desse jeito com essa raiva toda que eu passava e comecei a desenvolver uma infecção de urina, anemia. Eu me achava incapaz de fazer qualquer coisa de tanto que fui humilhada (E8).

De acordo com a fala acima, percebe-se que as vítimas do assédio moral sofrem consequências como doenças psíquicas e físicas, provocando o afastamento do trabalho, podendo ocasionar na prévia aposentadoria (Martinigo & Siqueira, 2008).

Foi questionado às entrevistadas se acreditavam que pelo fato de serem mulheres estavam mais sujeitas a sofrer assédio moral e se achavam esse ter sido o motivo de sofrerem assédio em seus respectivos locais de trabalho. Diante disso, todas as entrevistadas concordaram que o assédio moral ocorreu por condição de gênero, confirmando o que Hirigoyen (2002) afirma ao falar que as mulheres são mais assediadas moralmente pelo fato de serem mulheres e que as mesmas são mais propensas a sofrer este tipo de violência. Esse fato também é ressaltado por Santos e Santos (2011), que reflete sobre a vulnerabilidade da mulher em virtude do gênero no trabalho.

Claro, a gente, infelizmente, é vista como mais frágil do que o homem, além de muitas vezes ficarmos caladas perante alguma situação por ter vergonha ou até medo do julgamento de terceiros a gente percebe a diferença no tratamento em relação aos homens [...] (E2).

Somos mais calmas, frágeis e as vezes em situações em que temos que nos posicionar, sermos mais grossas, no sentido de sermos mais duronas, a maioria não consegue. Por isso alguns superiores podem aproveitar disso e cometer o assédio moral. Os homens são mais duros, menos emotivos eles não sofrem tanto quanto a gente (E3).

Sim, porque o homem ele tem aquele jeito bruto deles e eles não sofrem tanto quanto a mulher porque o homem é muito calado ele não desabafa. O homem não aguenta muita coisa não, já nós aguentamos por mais tempo esse sofrimento. Agora se fosse um homem no meu lugar eu acredito que ele não aguentaria não, falação de mulher na cabeça deles não, acho que ele bateria de frente e sairia, não aguentaria. E acho que se fosse um homem ela também não faria as coisas como fazia com a gente (E5).

Sim, porque muitos acham que somos o sexo frágil, que as mulheres não são capazes, que nunca vai para frente, que a mulher não consegue se posicionar, que a mulher não é inteligente, que a mulher não consegue gerir, então isso acaba afetando, eu percebia muito isso no meu padrão, quando ele falava que eu não servia para nada [...] (E7).

As mulheres são assediadas principalmente por outras mulheres, segundo conclusão de estudo chamado “Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder”, publicado na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional em 2018. Mediante essa informação foi questionado às entrevistadas sobre a opinião delas em relação ao porquê de uma chefe, supervisora ou colega de trabalho cometer assédio, elas relataram:

Olha, só! Depois de tudo que eu passei com ela, depois de tudo que ouvi a respeito do meu cabelo, do jeito que eu me vestia, de tudo, sabe?! Eu vejo que as mulheres muitas vezes são invejosas, tem medo de perder o cargo e as vezes fazem isso, excluem a gente quando percebe que somos melhores, a pessoa faz isso por sentir prazer da posição que tem para se sentir superior, para simplesmente querer deixar a gente para baixo por causa dessa maldita competição que a gente tem (E1).

No meu caso a chefe também era uma mulher. Durante muito tempo perguntei pra mim mesma o porquê dela ter feito isso comigo [...] Penso que muitas mulheres competem uma com as outras, estão sempre querendo reafirmar que é superior a outra em todos os casos. Infelizmente, no meu caso, acredito ser isso que aconteceu (E2).

De acordo com Hirigoyen (1998) e Alkimin (2005) o assédio pode suceder na organização de várias maneiras: podendo ser com mulheres no grupo de homens; com homens no grupo de mulheres; entre mulheres; diferenças raciais; homossexuais; em nível vertical ascendente; vertical descendente e assédio moral organizacional.

Os resultados apontaram também a existência do assédio moral entre as colegas de trabalho, que é o assédio moral horizontal, que ocorre entre funcionários que têm o mesmo nível

hierárquico na organização, sendo muito comum no cotidiano de empresas que desenvolvem a competitividade entre os subordinados. Podendo ocorrer de maneira coletiva ou individual contra um indivíduo ou determinado grupo de funcionários (Alkimin, 2005).

Vou falar por experiência própria, eu tenho certeza de que isso acontece por causa da inveja, a maioria de nós não é unida, sempre quer ficar competindo uma com a outra e isso não ocorre só no trabalho [...] E como minha colega de trabalho como falei, entrou quando eu tive que me afastar, ela quis assumir o meu papel quando eu voltei e como eu estava lá há muito tempo, creio que ela se intimidou e começou a fazer todo o inferno na minha vida, isso é ruim, né. Tanto fez, tanto fez que quem não aguentou fui eu! (E3).

Olha, eu não sei te explicar não [...] Mas pelo que eu a vi fazendo parecia que era inveja das pessoas, tipo assim ela sempre tem medo da gente fazer as coisas melhor do que ela, então as vezes eu fazia uma comida e ficava melhor que a dela e ela não aceitava isso não. Igual lá, fazia bolo, né e ela fazia bolo e ela nem deixava eu fazer porque eu tenho certeza que era com medo do meu ficar melhor, porque ela sabe que eu trabalhava em Buffet que fazia bolos maravilhosos, e não é estranho? Eu não podia fazer, se eu fosse fazer, ela sempre falava que podia deixar... Mesmo que estivesse com bastante encomenda (E8).

Indagado se elas achavam que os agressores tinham consciência do mal que faziam a elas, as respostas foram divergentes:

Alguns têm, outros fazem sem pensar, mas a maioria tem porque a pessoa pensa antes de falar, tem pessoas que planejam em casa antes de conversar, calculistas que fazem por fazer mesmo e outras agem no impulso. Se fosse para eu olhar nem era para estar nesse serviço mais, já me envolveram em muita coisa que eu não tinha nada a ver com a situação parece que era só para tirar a responsabilidade dela e colocar em mim (E1).

Acredito que não, pois se caso tivesse, acho que não fariam. É difícil acreditar, por exemplo, que ela fez tudo o que fez comigo, comprometendo minha saúde mental, simplesmente por gostar [...] Acho que era o jeito rude dela mesmo, a falta de chegar alguém que tivesse coragem e dar um toque nela, para ver se ela parava [...] (E2).

A maioria faz por querer, por gostar de ver que a pessoa está se sentindo humilhada. Tem gente que gosta de ver o outro na lama, se lascando total [...] (E4).

Os depoimentos acima configuram como Silva (2005, p.6) enfoca o assediador “destituído das virtudes típicas dos cidadãos de alma nobre”. O autor ainda acrescenta que; “o manipulador do assédio moral é movido por diversas motivações, que variam da inveja ao desejo de poder, e certo é que a virtude moral é decorrente do hábito e não da natureza do ser humano”.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é um conjunto de violências, sobretudo de caráter psicológico, que ocorrem repetida e prolongadamente contra o trabalhador, com vistas a desestruturá-lo no ambiente de trabalho, de modo a constituir uma forma de gestão, na qual o assediador, por meio de pressão psicológica exercida contra o trabalhador, obtém um meio pelo qual consegue determinados resultados nocivos à saúde psicológica no indivíduo. Logo, o assediador, mediante tal expediente, constrange o trabalhador de maneira a sufocar-lhe a dignidade, fazendo com que perca a autoestima e o mortificando psicologicamente na organização em que trabalha.

Tal fenômeno social, no âmbito da sociedade, é considerado como um problema que ocorre dentro das organizações de maneira silenciosa e sutil, de forma a ensejar prejuízos ao indivíduo e à empresa. Posto isso, reputa-se importante que o tema mereça ser discutido pela sociedade e principalmente dentro das empresas, pois são elas as responsáveis por disseminar este mal social que, para a vida do indivíduo, no âmbito laboral, social, físico e pessoal ocasiona danos muitas vezes irreversíveis.

Desse modo, o objetivo deste estudo consistia em identificar a percepção das mulheres sobre assédio moral e saber com qual frequência elas vivenciam essa realidade social em seu ambiente de trabalho.

Os resultados apontaram que não são todas as entrevistadas que possuem conhecimento a respeito do tema tratado. Mesmo aquelas que responderam saber o que é assédio moral não entendiam bem como isso pode afetar a rotina de trabalho e como este é danoso ao indivíduo.

A dificuldade com a qual algumas entrevistadas passaram a informação sobre o ambiente atual de trabalho e as experiências vivenciadas no passado destacam a falta do conhecimento sobre o tema, mas também se remete ao medo dos gestores descobrirem quais respostas estão sendo dadas ao entrevistador. Apesar disso, verifica-se a presença de aspectos importantes que configuram o assédio moral como um fenômeno psicossocial, em especial a constatação de que os contextos laborais e práticas de gestão têm favorecido seu surgimento. Assim, é importante que as organizações possam rever suas práticas e identificar os gestores com caráter autoritário e perverso e afastá-los desses locais, visto que o assédio moral acaba por prejudicar as empresas, uma vez que há perda de potencial dos trabalhadores e desmotivação para o trabalho, além de ser a causa de vários afastamentos do trabalho.

A frequência vivenciada dessa realidade social no ambiente de trabalho pelas mulheres da cidade de Manhuaçu-MG demonstra que o assédio acontece mesmo em cidades do interior nas quais o assunto é pouco falado e conhecido pelas organizações. Todas as entrevistadas relataram sofrer o assédio moral no ambiente de trabalho e que este ocorria de maneira frequente e repetitiva durante a maior parte do tempo em que elas trabalharam nos locais citados. Diante desta frequência de sofrimentos causados pelo assédio moral, as entrevistadas demonstraram ter sofrido bastante, prejudicando a saúde psicológica e física delas, tendo ocorrido até agressão física relatada por uma entrevistada.

A única forma de saírem dessa pressão psicológica sobre a qual estavam a todo momento, foi recorrer ao pedido de demissão, o que ocasionou muitos danos a elas, uma vez que tiveram que recorrer a tratamentos com psicólogos, procurar outros trabalhos, conviver com o sentimento de culpa, inutilidade, com traumas, falta de autoestima, crises de ansiedade, depressão, entre outros. Tudo isso ocasionado como consequência do sofrimento no trabalho, logo pode-se perceber que o trabalho não é neutro, ele é fonte de saúde ou de adoecimento, infelizmente, o adoecimento foi a causa de toda a frustração causada pela constância em que elas estavam submetidas ao assédio moral nos locais de trabalho.

Os resultados apontaram também que as entrevistadas concordaram que o assédio moral aconteceu pelo fato de serem mulheres, e que essa característica as tornam mais propensas a sofrerem assédio moral por serem mais frágeis do que os homens. Os resultados sugerem a necessidade de aprofundamento sobre a temática, tendo em vista que a linha entre o assédio moral, o assédio organizacional e gestão por injúria é bastante tênue, devendo ser profundamente investigada para que possam subsidiar intervenções adequadas às diversas situações e contextos. Por fim, cabe destacar que, apesar de as categorias pesquisadas serem significativas de acordo com o referencial teórico apresentado, não esgotam as possibilidades de novos estudos que versem sobre o assédio moral vivenciado pelas mulheres em outras regiões, pois quanto mais o assunto for esclarecido, haverá maior contribuição para ajudar a minimizar este problema.

Assim, todo o ser humano é responsável por fazer a diferença no ambiente de trabalho, portanto a conscientização, o diálogo e a empatia são a chave mestra para que as organizações e as pessoas possam viver em um ambiente salutar a fim de que não haja sofrimento no âmbito laboral, mas um clima organizacional favorável à saúde psíquica, à produtividade e à felicidade dos indivíduos, uma vez que o trabalho é essencial na vida do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- Alkimin, M. A. (2005). *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá.
- Alkimin, M. A. (2008). *Assédio moral na relação de trabalho*. 2. ed. Curitiba: Juruá.
- Bardin, L. (2004). *Análise de conteúdo*. 3. ed. Portugal: Edições 70.
- Barreto, M. (2008). *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Barreto, M. (2003). *Violência, saúde, trabalho: Uma jornada de humilhações*. São Paulo, Editora PUC-SP.
- Barreto, M. (2006). *Violência, Saúde e Trabalho (Uma Jornada de Humilhações)*. São Paulo, Editora da PUC-SP.
- Barreto, M. (2012). Jornada de Humilhações. *Extra Classe*, São Paulo. Entrevista concedida a: Gilson Camargo.
- Brasil. (1998). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. (08 de outubro de 2019).
- Costa, S. G. (1995). *Assédio sexual: uma versão brasileira*. Porto Alegre: Artes e Ofícios.
- Dejours, C.; Dessors, D.; Desrioux, F. (1993). Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*. V. 33, n. 3, p. 98-104, São Paulo, Mai./Jun. <http://rae.fgv.br/rae/vol33-num3-1993/por-trabalho-fator-equilibrio>. (11 de setembro de 2019).
- Duarte, R. F.; Almeida, V. H. (2015). O Assédio Moral como Causador de Doença Ocupacional. *R. Laborativa*, v. 4, n. 2, p. 04-25, São Paulo, out. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/download/1211/pdf>. (17 de agosto de 2019).
- Fontanella, B. J. B.; Ricas, J.; Turato, E. R. (2008). Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 24, n.1, p.17-27, Rio de Janeiro, jan. <http://www.scielo.br/pdf/csp/v24n1/02.pdf>. (25 de outubro de 2019).
- Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41:8-19.
- Freitas, M. E. (2005). Existe uma saúde moral nas organizações? *Organizações e Sociedade*, v.12, n.32, Janeiro/Março. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198492302005000100001. (17 de outubro de 2019).
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo.
- Guedes, M. N. (2005). *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo. LTr.
- Heloani, R. (2005). Assédio moral: a dignidade violada. *Alethea* n.22 Canoas, dez. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010. (06 de dezembro de 2019).
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Assédio moral: A violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (2009). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 11. ed. Trad. de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (1998). *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Paris, Syros. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Mal-estar no Trabalho: Redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil.
- Laville, C.; Dionne, J. (1999). *A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Canadá.
- Leymann, H. (1996), The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, p. 165-184, Suécia. <http://www.zku.amu.edu.pl>kuba>mobbing1>. (03 de outubro de 2019).

- Lima, B. A. A. C., Bispo, A. C. K. A., Gonçalves, H. S., & Coelho, K. S. (2014). Reflexões sobre assédio moral: um estudo à luz da Organização Pessoense com maior incidência em ações trabalhistas entre 2008 e 2012. *Revista Gestão & Tecnologia*, 14(1), 199-222
- Martiningo Filho, A.; Siqueira, M. V. S. (2008). Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. *RAM – Revista De Administração Mackenzie*. V. 9, n. 5, p. 11-34. São Paulo. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712008000500002. (01 de outubro de 2019).
- Mello, R. S. (2013). *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr.
- Mendes, A. M. (Org.) (2007). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, (Coleção Trabalho Humano).
- Mendes, A. M. (2014). Entrevista realizada com Ana Magnólia Bezerra Mendes. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, vol. 4, n. 2, p. 50-56. Entrevista concedida a Camila Lopes Ferreira, Luiz Alberto Pilatti.
- Nunes, T. S.; Tolfo, S. R. (2012) Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. *Revista GUAL*, Florianópolis, vol. 5, n. 3.
- OMS - Organización Mundial de la Salud. (2004). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Ginebra.
- Pacheco, M. G. R. (2007). *O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco*. Coimbra: Almedina.
- Paulilo, M. A. S. (1999). A Pesquisa Qualitativa e a História de Vida. *Serviço Social em Revista*, Londrina, v. 2, n. 2, p.135-148, jul./dez.
- Parreira, A. (2007). *Assédio moral: um manual de sobrevivência*. Campinas, SP: Russell Editores.
- Prodanov, C.; Freitas, E. (2013). *Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. Brasil.
- Ribeiro, E. A. (2008). A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa. *Evidência: olhares e pesquisa em saberes educacionais*, Araxá/MG, n. 04, p.129-148.
- Santos, L. C. G. B.; Santos, P. R. S. (2011). *Assédio moral contra as mulheres no trabalho*. <http://www.webartigos.com/artigos/assedio-moral-contra-as-mulheres-no-trabalho/69272/>. (06 de setembro de 2019).
- Silva, A. A. (2005). *Flexibilização das relações de trabalho*. São Paulo: LTr.
- Silva, S. C. A.; Bittar, C. M. L.(2012). 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. <http://www.cesumar.br/pesquisa/periodicos/index.php/revcesumar/article/viewFile/1909/1590>. (20 de setembro de 2019).
- Soares, S. (2006) *Distribuição de renda no Brasil de 1976 a 2004 com ênfase no período entre 2001 e 2004*. Brasília: Ipea.
- Stephan, C. C. (2013). *O princípio constitucional da dignidade o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil*. São Paulo: LTr.
- Teixeira, R. F.; Munck, L.; Reis, M. C. (2011). Assédio moral nas organizações: percepção dos gestores de pessoas sobre danos e políticas de enfrentamento. *Revista Gestão Organizacional*, v. 4, n. 1, art. 2, p. 30-48. <http://www.spell.org.br/documentos/ver/2133/assedio-moral-nas-organizacoes--percepcao-dos-gestores-de-pessoas-sobre-danos-e-politicas-de-enfrentamento>. (01 de setembro de 2019).
- Teles, N. M. (1996). *Direito Penal*. São Paulo: Editora de Direito.