

## **Psicopatas Corporativos: Uma análise do Assédio Feminino em uma Instituição Educacional de Ensino localizada no Recôncavo Baiano**

### **RESUMO**

A independência das mulheres e sua inserção no mercado de trabalho tornou-se um problema para as organizações, tendo em vista que, são mais propícias a serem assediadas. O assédio detém prerrogativas a partir de papéis organizacionais e encontra respaldo em questões ou aspirações organizacionais. Diante do exposto acerca deste tema, em busca de relações de trabalho mais humanas, a problemática se apresenta da seguinte forma: Existe assédio contra as mulheres dentro do ambiente organizacional de uma instituição educacional de ensino localizada no Recôncavo Baiano? O presente artigo tem como objetivo constatar se existe o assédio contra as mulheres em tal organização e identificar os tipos de assédio mais recorrente. Quanto ao tipo de pesquisa classifica-se como descritiva, através de uma pesquisa de campo com 74 colaboradoras da instituição. Diante dos resultados, pode-se observar que existem mulheres que são vítimas das diferentes modalidades de assédio. Portanto, conclui-se que o assédio é nefasto para a vítima e a organização, necessitando adotar medidas assertivas quanto a conscientização e prevenção desta prática.

**Palavras-chave:** Assédio. Organização. Mulheres.

### **ABSTRACT**

The independence of women and their insertion in the job market has become a problem for organizations as they, women, are more likely to be harassed. Harassment has prerogatives from organizational roles and is backed by organizational issues or aspirations. Given the above scenario, and in search of more humane labor relations, the problem statement is presented as follows: Is there harassment against women within the organizational environment of a confessional teaching institution located in Recôncavo Baiano? This article aims to identify if harassment exists against women in the organizational environment of a confessional institution of education, and identify the most frequent forms of harassment. Regarding this type of research, it is classified as descriptive through a field investigation of 74 employees. Given the results, it can be observed that there are women who are victims of different forms of harassment. Therefore, it is concluded that harassment is harmful to the victim and the organization, requiring more assertive measures regarding the awareness and prevention of this practice.

**Keywords:** Harassment. Organization. Women.

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio é tão antigo quanto o trabalho, isto é fato. No entanto, somente nas últimas décadas este risco invisível começou a despertar o interesse da sociedade que, através da divulgação de estudos e pesquisas, tomou ciência da frequente ocorrência desse fenômeno e da gravidade de suas possíveis consequências à vítima. O tema é tormentoso, mas é necessário que a luta contra o assédio praticado à mulher seja intensificada, bem como as medidas que devem ser aplicadas de modo mais consistente.

Assim como seu nome, a origem do assédio também é controversa. Identificado como *mobbing* na Europa, *bullying* ou *harassment* nos EUA e *Ijim* no Japão, o assédio no Brasil também é conhecido pelas expressões “psicopata corporativo”, “psicopata executivo”, “psicopata industrial” e “psicopata organizacional”. Estes termos descrevem psicopatas que trabalham e que operam no âmbito das organizações (BODY, 2005) e, impiedosamente, manipulam os outros, sem consciência, para promover seus próprios objetivos (BODY, 2011). As características desses indivíduos e o modo como esses atuam nas organizações geram consequências desastrosas para o ambiente organizacional. (MEDEIROS; VALADÃO e POSSAS, 2015).

O atual cenário econômico mundial de globalização e flexibilização das relações de trabalho, consagra a competitividade desmedida e a intensa produtividade a baixo custo. Sobreviver em tais condições torna-se uma tarefa onerosa que quando somada à incessante busca pela lucratividade, acaba igualando o mundo empresarial a um campo de batalha, onde o anseio por vencer ultrapassa até mesmo limites éticos.

O ambiente de trabalho torna-se então propício para a proliferação não da violência física, mas da psicológica, que se empregada de forma repetitiva e duradoura pode configurar nessa patologia social denominada assédio. Fenômeno, que somente no começo da década de 1990 foi identificado como fator destrutivo do ambiente de trabalho, não só pela redução da produtividade, mas também pelo favorecimento do absentismo, devido, principalmente, aos danos psicológicos que o envolve. (MARTINGO FILHO e SIQUEIRA, 2008)

Para frisar o quão é importante o tema do presente estudo, salientamos as palavras de Lima Filho (2007), segundo ele o capitalismo contribuiu para concretizar o assédio nas relações de emprego:

“Todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua se manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui-se não o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta. (LIMA FILHO, 2007, p.135-136).

Segundo Padilha, Pichler e Fagundes (2011), *apud* Vasconcelos (2015, p.822) o assédio “não se trata de um evento típico de países pouco desenvolvidos (...), entretanto, a conduta parece ter origem nos abusos decorrentes da desigualdade (social, funcional, de gênero ou qualquer outra)”. É um problema complexo que tem despertado interesse de diferentes campos, especialmente no âmbito administrativo, no qual vem se tornando item imprescindível nos debates corporativos, visando definir os limites de atuação do indivíduo na organização, considerando os princípios garantidores dos direitos humanos.

A motivação principal para a realização deste estudo, considerando ainda a relevância da temática em favor de relações de trabalho mais humanas, foi o fato de que o assédio, principalmente contra as mulheres, revela-se na atualidade como um fenômeno social grave, muitas vezes ignorado, e encoberto pelo véu da vergonha e do medo.

Diante disto, uma análise realizada dentro de uma instituição educacional de ensino, de natureza confessional, faz-se necessário, visto que, tal natureza não a isenta desse tipo de violência. O estudo orientou-se pela seguinte problematização: Existe assédio contra as mulheres dentro do ambiente organizacional de uma instituição educacional de ensino localizada no Recôncavo Baiano?

Buscamos constatar se existe o assédio contra as mulheres no ambiente organizacional de uma instituição educacional de ensino. Caso a problematização se confirme, pretende-se verificar os tipos de assédio mais recorrentes e propor medidas de prevenção e enfrentamento para a organização. Este artigo encontra-se estruturado da seguinte forma: introdução; referencial teórico, no qual apresentamos os conceitos e definições utilizados no estudo; metodologia; análise e interpretação dos dados; considerações finais.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 O ENSINO RELIGIOSO E O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

O artigo 19, § 1º incluído pela Lei nº 13.868 de setembro de 2019 na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que dispõe sobre a LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação), reconhece as escolas confessionais como espaço próprio orientado a partir das concepções religiosas de cada grupo (BRASIL, 2019). Nestas instituições a disciplina de Ensino Religioso é ministrada a partir da orientação religiosa própria. Entre os trabalhos, localizamos sobre a questão do Ensino Religioso e a Pastoral Escolar, temáticas que procuram criar identidades próprias, sobre os grupos religiosos cristãos (Católicos – Luteranos – Presbiterianos – Adventistas), judeus e candomblé.

Neste contexto, a discussão sobre o Ensino Religioso, enquanto área de conhecimento e componente curricular explicitado pela legislação como um elemento da formação integral do educando, está pautada no desenvolvimento de uma vivência e uma filosofia de vida fundamentada na ética, na justiça, nos direitos humanos e na defesa da dignidade do ser humano; em outras palavras, na formação para o exercício da cidadania. Para tal, o Ensino Religioso deve ser trabalhado de forma interdisciplinar, visando a educação integral do aluno, a formação de valores fundamentais, através da busca do transcendente e da descoberta do sentido mais profundo da existência humana, levando em conta a visão religiosa do educando (JUNQUEIRA, 2002).

Buendía (2003) citado por Sennett (2009) assevera que a estrutura organizacional das universidades, tida como rígida, burocratizada e obsoleta, favorece o assédio moral (AM) em função da delimitação espacial de poder e por haver colaboradores com muitos cargos em paralelo. “Pondo a coisa em termos mais formais, o poder está presente nas cenas superficiais de trabalho de equipe, mas a autoridade está ausente” (SENNETT, 2009, p.136) permitindo, dessa forma, várias situações de AM.

Para Marie-France Hirigoyen (2002), psicanalista francesa, pioneira e grande disseminadora do assunto assédio moral no mundo, assédio moral é:

[...] 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).

Ainda segundo Hirigoyen (2002), 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 recusam 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 ser superadas (FREITAS, 2001).

O AM detém prerrogativas a partir de papéis organizacionais e encontra respaldo em questões ou aspirações organizacionais, o que torna a empresa corresponsável ou não isenta pelos atos culposos ou dolosos que ocorrem em seu interior. Explicitando aqui o conceito de que:

O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (M. FREITAS, R. HELOANI e BARRETO, 2017, p.37).

Os autores evidenciam que o assédio moral tem sido investigado como uma questão particular, onde um indivíduo sujeita o outro e o importuna, levando este a obtenção de problemas relacionados à saúde e até mesmo a perder o seu ofício. Entende-se que “assédio moral no trabalho é, ao mesmo tempo, um fenômeno que diz respeito à esfera individual, organizacional e social, sendo os seus impactos e prejuízos arcados ou imputados em diferentes graus sobrepostos.” (M. FREITAS, R. HELOANI e BARRETO, 2017, p.42).

## 2.2 O ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES

O Brasil é um país onde as mulheres ocupam 44,01% dos vínculos formais de trabalho, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho (PDET) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), consolidados para o ano-base 2017 (dados mais recentes ao elaborar este estudo) e, de acordo o mesmo estudo, recebem ainda 17% a menos que os homens. (RAIS, 2018).

Além dos dados supracitados, o Brasil registra também uma maior incidência de assédio moral contra as mulheres. Segundo a pesquisa realizada pela médica Margarida Barreto, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), as mulheres são mais assediadas moralmente do que os homens - 65% das entrevistadas relatam atos repetidos de violência psicológica, contra 29% dos entrevistados. (BARRETO, 2003).

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. (BARRETO, 2003).

É difícil definir uma única causa para o fato de as 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. As mulheres em geral se dividem entre as funções de: mãe, esposa e profissional, e essas funções têm 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 estresse e distúrbios emocionais. O assédio moral destrói a dignidade das mulheres, sua autoestima, esmaga em segundos anos de luta por uma sociedade justa e igualitária. (SILVA; BITTAR, 2012).

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.

### 2.2.1 Tipologias do assédio moral

Para Hirigoyen (2002) *apud* Farias e Sousa (2013), o assédio moral pode ser dividido em três tipos, como mostra o quadro 1:

**Quadro 1: Formas de Assédio Moral**

TIPO	DESCRIÇÃO	AUTOR
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.	HIRIGOYEN (2002 <i>apud</i> FARIAS E SOUSA, 2013, p. 16)
Vertical Ascendente	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	ALKIMIM (2008 <i>apud</i> FARIAS E SOUSA, 2013, p.17)

	maldosos, o excluí dos assuntos e questionam sua competência.	
Horizontal	Pode ocorrer do grupo de trabalho para um indivíduo ou de um indivíduo para outro. Esse tipo de assédio surge do despreparo das pessoas em lidarem com as diferenças e com a competição no ambiente laboral.	ALKIMIM (2008 <i>apud</i> FARIAS E SOUSA, 2013, p.17)

*Fonte: elaboração própria (2019)*

Dentre as três formas de se praticar o assédio moral, destaca-se o vertical descendente como o mais perverso, pois a assediada se sente mais isolada, impotente diante da situação, com grandes dificuldades de encontrar a solução do problema. Para Alkimim (2008) *apud* Farias e Sousa (2013), “essa é a forma de assédio moral mais comum e silenciosa, muitas vezes não se percebe o abuso de ordens dadas aos gritos, xingamentos, brincadeiras indiscretas, comentários vexatórios e exclusão das atividades da empresa”. (ALKIMIM, 2008 *apud* FARIAS E SOUSA, 2013, p. 16).

### 2.3 ASSÉDIO SEXUAL CONTRA AS MULHERES

A questão do assédio sexual não é uma prática nova no Brasil ou prática considerada como consequência do desenvolvimento econômico dos últimos anos. É bem verdade que, conforme aumenta a participação da mulher no mercado de trabalho, cresce também a sua exposição ao risco.

Também é verdade que, cada vez mais, a mulher tem sabido merecer o respeito e a admiração de seus chefes e pares. Eles reconhecem que a presença crescente da mulher nos locais de trabalho modificou as feições das organizações e sacudiu o universo masculino de diversas formas, pois a mulher tem a preocupação de estar sempre aprendendo, além de precisar provar ser mais competente que um homem, mesmo quando ocupam cargos semelhantes (HIRIGOYEN, 2005).

Freitas (2001) ressalta em seu estudo “que a maior participação da mulher no mercado profissional e a maior liberalização dos costumes provocaram uma reviravolta nos domínios anteriormente masculinos, especialmente nos locais de trabalho” (FREITAS, 2001, p. 13). Há bem pouco tempo, a mulher que trabalhava fora do lar era considerada uma séria candidata à vadiagem, pois a moral da época interpretava que, para a mulher vencer uma seleção ou merecer uma promoção, era indispensável a submissão ao famoso “teste do sofá”. (FREITAS, 2001).

Quanto mais uma mulher era bem-sucedida no trabalho, mais era malvista e caluniada. As mães eram contra a vontade de suas filhas de trabalharem fora, os pais se sentiam ofendidos, os possíveis maridos ficavam assustados com a imagem e os comentários que os amigos faziam sobre as suas noivinhas. (HIRIGOYEN, 2005).

Com muito trabalho, dedicação e paciência, as mulheres conseguiram ampliar a sua participação no mercado, e hoje, uma visão distorcida como a acima descrita, tem perdido espaço, ainda que não tenha desaparecido completamente, afinal, continuamos vivendo em uma sociedade machista, e o machismo não é uma mentalidade exclusivamente masculina.

A necessidade de complementação do orçamento doméstico presente na vida de boa parte dos casais e maior reivindicação de direitos iguais entre os gêneros conduziram à aceitação

maior ou mesmo à naturalização da presença da mulher nos ambientes de trabalho, porém isso não significa, necessariamente, que essa presença seja confortável e que tudo se passe sem conflito e mal-estar implícitos.

Em boa medida, persiste ainda uma aura de mal necessário ou de suportar o desagradável em nome da permanência empregatícia. Algumas profissões eram particularmente consideradas de alto risco e sujeitas à vitimização potencial do imaginário coletivo, que gravava algumas relações como inevitáveis: o médico e a enfermeira, o professor e a aluna, o diretor e a atriz, o chefe e a secretária. Normalmente, essas relações acontecem entre um superior e um subordinado, sendo, quase sempre, o primeiro elemento do sexo masculino (HIRIGOYEN, 2005).

Freitas (2001) evidencia que “o assédio sexual é entre desiguais, não pela questão de gênero masculino versus feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado.” (FREITAS, 2001, p.14)

Para Hirigoyen (2005) se uma proposta não aceita uma negativa, ela é qualquer outra coisa, exceto um convite. É como se estivéssemos diante de uma situação que só apresenta duas alternativas: a cruz ou a espada. O que está sendo sugerido não é um prazer, nem uma relação gratificante, mas um preço que deve ser pago por B para que A não o prejudique, como em uma chantagem, só que nessa situação o preço é sexo. O que é de fato proposto no assédio é uma relação sexual para evitar inconvenientes na relação de trabalho.

Confunde-se o assédio sexual, assim como o moral, com um modismo. Também em relação a ele a prática não é nova, a novidade é a busca de discussão, de punição, de criminalização. À medida que as sociedades se democratizam, os indivíduos, aliados ao maior acesso à informação, ficam mais conscientes de seu papel como cidadãos, tornando mais difícil a convivência com práticas repressivas e autoritárias. O direito de recorrer de uma decisão ou prática injusta, ou considerada injusta, é garantido em quase todas as sociedades modernas.

## 2.4 A EVOLUÇÃO NOS TIPOS DE ASSÉDIO

As análises realizadas neste estudo se detêm aos tipos de assédios mais recorrentes no ambiente organizacional: assédio moral e assédio sexual. No entanto, ao longo dos anos, novas formas de praticar o assédio foram constatadas e conceituadas, como mostra uma pesquisa de pós-doutorado defendida na Faculdade de Direito (FD) da Universidade São Paulo (USP) pela advogada Ivanira Pancheri que identificou uma série de comportamentos (em especial os que acontecem em ambientes de trabalho) que constituem o assédio, embora passem despercebidos tanto por vítimas quanto pela justiça, e, às vezes, pelo próprio praticante.

O estudo intitulado “Assédio Laboral – Mobbing” resultou no livro “Assédio Laboral: Significações. Caracteres. Políticas Públicas de Enfrentamento” publicado em 2018. A partir de uma pesquisa básica sobre o assédio e suas formas, a autora chegou a um vocabulário com 10 termos para conceituar os diferentes tipos de agressões, dependendo das pessoas e do ambiente envolvido. Veja-os no quadro 2:

**Quadro 2: Gêneros de Assédio**

TIPO	DESCRIÇÃO
------	-----------

Assédio Escolar ou <i>Bullying</i>	Intimidação sistemática, quando há violência física ou psicológica em atos de humilhação ou discriminação.
Assédio Ambiental	Ameaça àqueles que defendem o ecossistema ou reivindicam direitos relativos ao meio ambiente, como o caso de ativistas ambientais.
Assédio Imobiliário	Pressão relacionada à venda de imóveis e modificação de contratos com objetivo de apoderar-se de uma área imobiliária.
Assédio Midiático	Intrusão ilícita e abusiva na intimidade de uma pessoa feita por profissionais de veículos de imprensa.
Assédio Sexual	Coerção de natureza sexual que pode se dar por qualquer forma – palavras, escritos, gestos – realizada geralmente no ambiente de trabalho.
<i>Grooming</i>	Domínio emocional estabelecido por um adulto na relação com uma criança com intenção de abuso sexual.
<i>Stalking</i>	Perseguição decorrente de uma obsessão que invade a intimidade da vítima, incluindo contato insistente pelo telefone e pela internet.
<i>Straining</i>	Estresse forçado imposto a trabalhadores por meio de comportamentos humilhantes e ameaçadores.
<i>Scratching</i>	Pressão de um grupo de pessoas que se reúnem em frente ao domicílio da vítima com o objetivo de denunciar injustiças cometidas.
<i>Spam</i>	Insistente comunicação publicitária realizada por meio de telefonemas e e-mails.

**Fonte:** *www.jornal.ups.br*, retirado do livro *Assédio Laboral: Significações. Caracteres. Políticas Públicas de Enfrentamento* (2018)

### 3. PERCURSO METODOLÓGICO

Esta pesquisa tem como proposta metodológica um estudo quantitativo, este faz “uso da quantificação, tanto na coleta quanto no tratamento das informações, utilizando-se técnicas estatísticas, objetivando resultados que evitem possíveis distorções de análise e interpretação, possibilitando uma maior margem de segurança”. (DIEHL, 2004 *apud* DALFOVO; LANA e SILVEIRA, 2008, p. 6).

Quanto a técnica classifica-se como descritiva. Tal pesquisa observa, registra, analisa e ordena dados, sem manipulá-los, isto é, sem interferência do pesquisador. Procura descobrir a frequência com que um fato ocorre, sua natureza, suas características, causas, relações com outros fatos. (PRODANOV e FREITAS, 2013).

Na fase de levantamento de dados o objeto de investigação escolhido e considerado o mais apropriado para identificar e analisar as práticas de assédio no ambiente organizacional foi: aplicação de questionário. Conforme Marconi & Lakatos (2006), questionários são os instrumentos de coleta de dados constituído por uma série de perguntas, que devem ser respondidas por escrito.

O questionário utilizado foi previamente testado e validado através da pesquisa “Assédio Moral numa estrutura autárquica” realizada em 2010 por Tânia Constantino para obtenção do título de Mestre em Segurança e Higiene no Trabalho apresentado na Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal. O instrumento que originalmente contém 70 questões divididas em 7 categorias, foi adaptado à presente pesquisa mantendo-se 54 questões.

A pesquisa ocorreu no 2º semestre de 2019, numa instituição educacional de ensino localizada no Recôncavo Baiano que possui o número de 423 funcionários de ambos os sexos. Desses, utilizou-se como amostra não probabilística os funcionários do sexo feminino sem predeterminação de idade. O instrumento de coleta de dados foi enviado por e-mail, através do link do Formulário *Google Forms* para um número total de 277 pessoas, que corresponde a todo corpo feminino da organização, incluindo: funcionárias, estagiárias e jovens aprendizes, alcançando 74 respondentes.

A coleta de dados enfatizou números (ou informações conversíveis em números) que permitam verificar os objetivos específicos apresentados. A tabulação se deu via utilização do *Software IBM SPSS Statistics*, um software do tipo científico para a análise estatística de dados, sendo os mesmos apresentados de forma visual por meio de gráficos.

#### 4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Na análise preliminar, observou-se que alguns dados obtiveram resultados nulos ou com baixa representatividade de ocorrências. Quanto ao número proporcionalmente baixo de respondentes, levando-se em consideração a quantidade total de colaboradoras que atuam na instituição, confirma o fato de que 65% das mulheres vítimas de assédio no trabalho não denunciam o crime por medo de serem demitidas, como afirma pesquisa realizada pela *Telenses Group* em maio de 2019.

##### 4.1 ATAQUES LABORAIS

Nesta primeira seção do questionário, foi possível observar que 43,2% das mulheres foram, por vezes, expostas a uma carga excessiva de trabalho. Há ainda, a prática de sobrecarregá-las de trabalhos com prazos curtos de entrega, e, depois de terminada a tarefa e entregue, os chefes as deixam cientes que os trabalhos realizados eram desnecessários, com 31,08% alegando ter recebido trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade, como confirma tabela 1:

**Tabela 1: Ataques laborais – Distribuição de Trabalho**

---

ATAQUES LABORAIS – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHO	NUNCA	POR VEZES	MENSALMENTE	SEMANALMENTE	DIARIAMENTE
---	-------	-----------	-------------	--------------	-------------

---

	<b>MÉDIA (%)</b>				
<b>Foi obrigada a fazer tarefas humilhantes</b>	90.5	9.5	-	-	-
<b>Foi exposta a uma carga de trabalho excessiva</b>	50.0	43.2	1.4	1.4	4.1
<b>Não lhe davam qualquer ocupação ou tarefas, foi excluída ou “colocada na prateleira”</b>	87.8	10.8	1.4	-	-
<b>Pediram-lhe trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade</b>	68.9	21.6	6.8	2.7	-
<b>Recebeu tarefas muito inferiores à sua capacidade ou competência profissional</b>	74.3	17.6	2.7	2.7	2.7
<b>Recebeu tarefas que exigem experiência superior às suas competências profissionais</b>	71.6	25.7	2.7	-	-
<b>Deram-lhe instruções confusas</b>	39.2	51.4	1.4	2.7	5.4

*Fonte: elaboração própria (2019)*

Em razão do assédio moral, as mulheres muitas das vezes são chamadas para realizar diversas tarefas, sejam as tarefas muito acima ou muito abaixo dos seus conhecimentos. Ainda na tabela 1, pode-se observar que, ao todo, 25,7% das mulheres relataram receber tarefas inferiores à sua capacidade ou competência profissional e, em concordância com o que diz Silva e Bittar (2012) é possível atestar que por conviverem constantemente com questionamentos sobre as suas qualificações, as mulheres sentem-se obrigadas a provar para os demais sua capacidade e isso torna o ambiente de trabalho penoso e turbulento, uma fonte de stress e distúrbios emocionais.

Dentre os vários atos cometidos pelo assediador que podem caracterizar o assédio moral, notou-se que 37,84% das respondentes afirmaram que informações essenciais ao seu trabalho foram retidas, como é possível ver na tabela 2. Esses números refletem diretamente no quantitativo de mulheres que alegaram receber instruções confusas sobre seu trabalho, um total de 60,81% de acordo o demonstrado na tabela 1.

**Tabela 2: Ataques laborais – Condições de Trabalho**

<b>ATAQUES LABORAIS – CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>	<b>NUNCA</b>	<b>POR VEZES</b>	<b>MENSALMENTE</b>	<b>SEMANALMENTE</b>	<b>DIARIAMENTE</b>
	<b>MÉDIA (%)</b>				
<b>Retiveram informações que eram essenciais para o seu trabalho</b>	62.2	25.7	8.1	1.4	2.7
<b>Retiraram-lhe equipamentos/instrumentos necessários para realizar o seu trabalho</b>	78.3	13.5	4.1	2.7	1.4
<b>Foi obrigada a realizar trabalhos perigosos ou especialmente nocivos à saúde</b>	87.8	8.1	-	-	4.1

*Fonte: elaboração própria (2019)*

Em conformidade com Hirigoyen (2005) que divide as atitudes hostis que caracterizam o assédio em quatro categorias, sendo uma delas a “deterioração proposital das condições de trabalho”, foi possível observar que 21,7% das respondentes afirmaram que lhes foram retirados

equipamentos ou instrumentos necessários para realizar o seu trabalho, como apresentado na tabela 2. Como afirma a autora, essa é uma situação difícil de se identificar, porque a intencionalidade maldosa das atitudes sutis é mais difícil de ser provada, pois o agressor pode se defender no interesse do serviço.

Quanto a receber críticas exageradas ou injustas sobre o seu trabalho ou esforço, foi constatado que 36,6% afirmaram já haverem passado por isso. Tais críticas se concretizam na supervisão excessiva de seu trabalho, segundo 22,96% das respondentes, como consta na tabela 3. A mesma apresenta que 17,7% das respondentes se sentiram humilhadas ou ridicularizadas em relação ao seu posto de trabalho.

**Tabela 3: Ataques laborais – Críticas**

ATAQUES LABORAIS – CRÍTICAS	NUNCA	POR VEZES	MENSALMENTE	SEMANALMENTE	DIARIAMENTE	MÉDIA (%)
Recebeu críticas exageradas ou injustas sobre o seu trabalho ou esforço	63.4	24.3	4.1	4.1	4.1	
Houve supervisão excessiva de seu trabalho	77.0	14.9	4.1	2.7	1.4	
Foi humilhada ou ridicularizada em relação ao seu trabalho	82.3	9.5	1.4	5.4	1.4	

*Fonte: Elaboração própria (2019)*

Tratando-se dos direitos assegurados por lei, observou-se na tabela 4 que 24,4% das respondentes sentiram-se discriminadas, apesar dos direitos fundamentais trabalhistas estarem previstos na Constituição de 1988 e também em normas internacionais. A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, traça hipóteses de extinção contratual indireta no art. 483 alíneas *a*, *b*, *d*, *e* e *g*, por aquele que sofre a humilhação moral, com fundamento no descumprimento das obrigações por parte do empregador, sendo dada ao empregado o direito à despedida indireta do contrato de trabalho por falta do contratante.

**Tabela 4: Ataques laborais – Direitos Legais**

**ATAQUES LABORAIS – DIREITOS LEGAIS**

	NUNCA	POR VEZES	MENSALMENTE	SEMANALMENTE	DIARIAMENTE
<b>Discriminaram-na seus direitos (ex. salário, turnos, distribuição de tarefas, bônus, despesas de viagem, etc.)</b>	75.6	17.6	4.1	-	2.7
<b>Mandaram-lhe cartas de aviso/advertência</b>	98.6	1.4	-	-	-
<b>Recebeu sinais ou indicações para pedir demissão ou largar o trabalho</b>	91.8	6.8	-	-	1.4
<b>Forçaram-na a pedir demissão</b>	94.6	2.7	2.7	-	-

*Fonte: elaboração própria (2019)*

Diante do comportamento perverso caracterizado pelo assédio, Fonseca (2007 *apud* Avila 2008) destaca que: “o ambiente de trabalho da vítima vai se tornando progressivamente insuportável (...). Quase sempre a vítima não tem outra escolha senão afastar-se do trabalho, enquanto o agressor permanece no local.” (FONSECA, 2007 *apud* AVILA, 2008, p. 78). Ratificando esta fala, a tabela 4 assevera que 5,4% das respondentes foram forçadas a pedir demissão e que 8,2% receberam indicativos para deixar o trabalho.

#### 4.2 ATAQUES ÀS RELAÇÕES SOCIAIS

Na segunda seção do questionário foram abordados os seguintes aspectos relacionados aos ataques às relações sociais: **isolamento** e **desconsideração**. Sendo o segundo o que apresentou maiores percentuais: foi possível observar que em relação ao ambiente laboral 20,27% das respondentes reiteraram que a sua presença é ignorada na frente dos outros e suas opiniões e pontos de vistas são ignorados em 28,38% das ocorrências. Tais dados podem ser constatados abaixo na tabela 5.

**Tabela 5: Ataques às relações sociais – Desconsideração**

ATAQUES ÀS RELAÇÕES SOCIAIS - DESCONSIDERAÇÃO	NUNCA	POR VEZES	MENSALMENTE	SEMANALMENTE	DIARIAMENTE
<b>Ignoravam a sua presença na frente dos outros</b>	79.7	17.6	1.4	1.4	-
<b>As suas opiniões e pontos de vista eram ignorados</b>	71.6	23.0	1.4	2.7	1.4
<b>Impediram-na de se expressar</b>	82.4	12.2	1.4	2.7	1.4

*Fonte: elaboração própria (2019)*

Corroborando os dados especificados acima, Hirigoyen (2004 *apud* Passos, 2004) afirma que o isolamento e recusa de comunicação é sentido profundamente pela vítima, mas banalizado pelo autor das agressões. Ou seja, não cumprimentar e não olhar para a pessoa afeta a saúde da vítima, assim como ser interrompida constantemente por superiores hierárquicos ou colegas que não dialogam com a mesma.

#### 4.3 ATAQUES VERBAIS

No tocante ao assédio praticado via ataques verbais, de acordo a tabela 6, 14,9% das respondentes indicaram que já gritaram consigo ou insultaram-na explicitamente e 16,3% foram o centro de comentários desagradáveis em público.

**Tabela 6: Ataques verbais – Explícitos**

ATAQUES VERBAIS – EXPLÍCITOS	NUNCA	POR VEZES	MENSALMENTE	SEMANALMENTE	DIARIAMENTE	MÉDIA (%)
Ameaçaram-na verbalmente	94.6	4.1	1.4	-	-	
Utilizaram o telefone para o aterrorizar	93.2	6.8	-	-	-	
Gritaram consigo ou insultaram-na	85.1	13.5	-	-	1.4	
Falaram mal de você em público	83.8	13.5	1.4	1.4	-	

*Fonte: elaboração própria (2019)*

#### 4.4 ATAQUES SEXUAIS

É de suma importância diferenciar assédio moral de sexual. Constantemente, as pessoas tendem a confundir esses dois fenômenos que, apesar da relação em certos aspectos, se distinguem radicalmente.

Avila (2008) citando Pamplona Filho (2002), informa a existência de duas espécies de assédio sexual: a primeira por intimidação ou ambiental, que se caracteriza por incitações sexuais importunas, verbais ou físicas; e a segunda por chantagem, na qual o agressor utiliza de sua autoridade de superior hierárquico para ameaçar rescindir o contrato do subordinado, exigindo favores sexuais. (PAMPLONA FILHO, 2002, *apud* AVILA, 2008, p. 62). Seguindo as afirmações anteriores, foi possível averiguar que 9,46% das respondentes afirmaram já terem sofrido agressões sexuais como trocadilhos, piadas, assobios, apalpadinhas e afins ou ainda serem elogiadas constantemente pelos seus atributos físicos de forma constrangedora (6,76%), como mostra a tabela 7.

**Tabela 7: Ataques sexuais**

## ATAQUES SEXUAIS

	NUNCA	POR VEZES	MENSALMENTE	SEMANALMENTE	DIARIAMENTE	MÉDIA (%)				
<b>Foi alvo de agressões sexuais (trocadilhos, apalpar, piadas, assobios, molestar e afins)</b>	90.5	8.1	-	1.4	-					
<b>Foi alvo de agressões obscenas ou degradantes</b>	100	-	-	-	-					
<b>Elogiavam constantemente seus atributos físicos de forma constrangedora</b>	93.2	5.4	-	1.4	-					

*Fonte: elaboração própria (2019)*

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da temática apresentada foi possível verificar a relevância do estudo sobre as práticas de assédio numa organização educacional de natureza confessional, tendo em vista que ela não está isenta desse tipo de violência. O objetivo principal deste artigo foi constatar se existe o assédio contra as mulheres no ambiente organizacional de uma instituição educacional de ensino. Após testificar a análise dos dados coletados, concluiu-se que existe uma pequena representatividade de vítimas que sofrem com as diferentes modalidades de assédio.

A pesquisa foi direcionada para todo o corpo de colaboradores do sexo feminino da instituição, no entanto apenas 27% destas responderam ao questionário o que remete ao fato das vítimas não responderem por medo e outros fatores. Portanto, dentro deste percentual, os pressupostos contidos neste trabalho foram confirmados.

Tratando-se do assédio moral, este se revelou como o mais praticado dentro da organização. De maneira expressiva, é possível destacar o assédio quanto aos ataques laborais como os mais recorrentes, seguido do assédio verbal implícito e explícito. O assédio sexual é outra vertente que se caracteriza como uma das que também ocorre dentro do ambiente laboral, visto que este não se restringe ao ato em si, mas configura-se ainda em outras direcionalidades, como atestado nos resultados obtidos. Independentemente das implicações jurídicas e legais que possam vir a ser consolidadas pela lei, as organizações devem desenvolver políticas alternativas em todos os níveis organizacionais afim de banir a conduta assediadora.

Reconhecendo a necessidade de criação e adoção de propostas de enfrentamento contra as práticas de assédio dentro da instituição, propõe-se: utilizar medidas psicométricas como forma de diagnosticar assédio no trabalho; promoção de palestras de conscientização; ouvidoria para as funcionárias como meio de comunicação anônima; desenvolver integrações promovendo o diálogo, grupos de debate e espaços de escuta; uma pesquisa sobre o clima organizacional da entidade, como forma de avaliar os motivos, implicações e repercussões das práticas do assédio, possuir conselheiros internos independentes capazes de prover informação da política e dos procedimentos. E por fim, mapear estratégias de intervenção, possibilitando dessa forma um ambiente saudável e humanizado aos indivíduos da organização.

No âmbito acadêmico este objeto instiga a novos estudos, comparações e experimentos abrangendo outros gêneros, pois diante dos traços de assédio serem tão profundos e complexos, possibilitaria entendimento sobre os efeitos em relação ao sofrimento da vítima, o

comportamento dos gestores e o posicionamento da organização, o que não é concebível meramente nesse ensaio.

## REFERÊNCIAS

- ALKIMIM, M. A. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.
- AVILA, P.R. **As consequências do assédio moral no trabalho**. Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>. Acesso em: 08 Out. 2019.
- BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC; Fapesp, 2003. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17175>. Acesso em 25 Out. 2019.
- BRASIL. Ministério do trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais**. RAIS. 2018. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/rais2018/nacionais/3-sumario.pdf>. Acesso em: 21 Ago. 2019.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 13.868, de 3 de setembro de 2019**. Altera as Leis nos 4.024, de 20 de dezembro de 1961, e 9.394, de 20 de dezembro de 1996, para incluir disposições relativas às universidades comunitárias. Brasília, 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 20 Nov. 2018
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 30 Set. 2019
- CONSTANTINO, T. C. L. **Assédio moral numa estrutura autárquica**. 2010. Tese de Mestrado. Escola Superior de Ciências Empresariais. Disponível em: [https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/1/41\\_Tese\\_12-07-2011.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/1/41_Tese_12-07-2011.pdf). Acesso em: 08 Out. 2019.
- DALFOVO, M. S.; LANA, R. A.; SILVEIRA, A. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.2, n.4, p.0113, Sem II. 2008. Disponível em: [https://www3.ufpe.br/moinhojuridico/images/ppgd/9.1b%20metodos\\_quantitativos\\_e\\_qualitativos\\_um\\_resgate\\_teorico.pdf](https://www3.ufpe.br/moinhojuridico/images/ppgd/9.1b%20metodos_quantitativos_e_qualitativos_um_resgate_teorico.pdf). Acesso em: 25 Mar. 2019.
- FARIAS, M. D.; SOUSA, C. M. Assédio moral nas empresas: uma visão feminina. **Revista Diálogos Acadêmicos**, Fortaleza, v. 2, n. 1, jan./jun. 2013. Disponível em: <http://revista.fametro.com.br/index.php/RDA/article/view/26/28>. Acesso em: 17 Out. 2018.
- 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/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902001000200002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000200002). Acesso em: 17 Out. 2018.

FREITAS, M.E, HELOANI, J.R., BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho.** – São Paulo: Cengage Learning, 2017.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral:** A violência perversa no cotidiano. 7. ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand, 2005.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JUNQUEIRA, S. R. A. **O processo de escolarização do Ensino Religioso no Brasil.** Petrópolis: Vozes, 2002.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica.** 7. ed. São Paulo, 2006.

LIMA FILHO, F. C. Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**, Mato Grosso do Sul, n 01, p. 135-183, 2007. Disponível em: [http://www.prt24.mpt.mp.br/images/arquivos/informe\\_se/revistas/juridica/Revista1.pdf](http://www.prt24.mpt.mp.br/images/arquivos/informe_se/revistas/juridica/Revista1.pdf). Acesso em: 21 Out 2018.

MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. Vinicius Soares. **Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas.** Revista de Administração Mackenzie. Volume 9, n. 5, 2008, p. 11-34. ISSN 1678-6971. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712008000500002&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712008000500002&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 15 Abr. 2019.

MEDEIROS, C. R. O.; VALADÃO JÚNIOR, V. M.; POSSAS, M. C. “Quem mais veste Prada?” Psicopatas Corporativos e Assédio Moral no Trabalho. **Revista ADM.MADE**, v. 19, n. 1, p. 102-122, 2015. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/36248/---quem-mais-veste-prada-----psicopatas-corporativos-e-assedio-moral-no-trabalho->. Acesso em 25 Mar. 2019.

PASSOS, E. **Ética nas organizações.** São Paulo: Atlas, 2004.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. D. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2ª. ed. Novo Hamburgo: Universidade Freevale, 2013.

SENNETT, R. A corrosão do caráter - consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 14ª. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009. p.136.

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://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revcesumar/article/view/1909>. Acesso em: 22 Out. 2018.

TALENSES GROUP. **Assédio Sexual no Trabalho**. São Paulo, 2019. Disponível em:  
[https://talenses.com/pesquisaassedio/Pesquisa\\_Assedio\\_Sexual\\_no\\_Trabalho\\_Talenses.pdf](https://talenses.com/pesquisaassedio/Pesquisa_Assedio_Sexual_no_Trabalho_Talenses.pdf). Acesso em: 08 Out. 2019.

VASCONCELOS, Y. L. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 4, p. 821-851, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n4/1679-3951-cebape-13-04-00821.pdf>. Acesso em: 22 Out. 2019.