

Universidade Católica de Goiás Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
Mestrado em Psicologia

**Trabalho Masculino, Trabalho Feminino:
Representações Sociais e Assédio Moral.**

Denise Cristina Martins dos Santos Nery

Orientador: Prof. Dr. Pedro Humberto Faria Campos

Goiânia
Setembro de 2005

Universidade Católica de Goiás
Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
Mestrado em Psicologia

Trabalho Masculino, Trabalho Feminino: Representações Sociais e Assédio Moral.

Denise Cristina Martins dos Santos Nery

Dissertação apresentada ao Mestrado em Psicologia da Universidade Católica de Goiás, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia Social
Orientador: Prof. Dr. Pedro Humberto Faria Campos

Goiânia
Setembro de 2005

Universidade Católica de Goiás
Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
Mestrado em Psicologia

Folha de Avaliação

Autor: Denise Cristina Martins dos Santos Nery
Título: Representação Social de Gênero no Trabalho e Assédio Moral
Data da Defesa: 28 de setembro de 2005

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Pedro Humberto Faria Campos (Presidente da Banca)
Universidade Católica de Goiás

Prof^ª. Dr^ª. Ana Raquel Rosas Torres (Avaliadora Interna)
Universidade Católica de Goiás

Prof^ª. Dr^ª. Flávia Regina Czarneski Vieira (Membro Convidado)
Uni-Anhanguera

Dissertação Aprovada

Goiânia
Setembro, 2005

Dedico este trabalho:
Aos meus filhos, Deborah e Victor Hugo.
Ao meu marido, Ismar.
Aos meus pais, Edgar e Marlene.
À minha irmã Daniela.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço ao Prof. Dr. Pedro Humberto Faria Campos, exemplo de competência, seriedade, dedicação e responsabilidade, que me aceitou como sua aluna. Meu eterno agradecimento pelo respeito, confiança e paciência que sempre teve comigo.

À Prof^a. Dr^a. Ana Raquel Rosas Torres, por sua consideração ao aceitar a fazer parte da minha banca avaliadora.

À Prof^a. Dr^a. Helenides Mendonça por sua consideração ao me aceitar como integrante do GEPOT e a colaboração com suas sugestões ao meu estudo.

Aos professores Dr. Fernando Rei, Dr. Ramón, Dr. Rodolfo Petreli, Dr. José Paulo, Dra. Ana Raquel por ampliarem meu horizonte.

Ao Prof. Ms. Cícero Pereira e a Profa. Ms. Annelyse Pereira pela orientação estatística e auxílio em relação às análises necessárias para a conclusão dessa dissertação.

Aos amigos que conheci durante as disciplinas cursadas ao longo do mestrado: Ana Cristina, Fábio, Fernanda e Jaqueline, todo meu respeito, admiração, companheirismo e risadas a mais.

À minha amiga Annelyse, exemplo de fé e perseverança, que sempre esteve presente em todos os momentos.

Aos coordenadores dos cursos de Administração, Direito e Secretariado Executivo da Universidade Católica de Goiás, coordenador dos cursos de Administração e Economia da Faculdade Unifan e finalmente consultoria Apoio Empresarial pela permissão para realização da pesquisa.

Aos meus amigos e familiares que direta ou indiretamente participaram deste trabalho.

Enfim, gostaria de agradecer a todos que têm me ensinado:

“O valor de aprender,

a necessidade da busca,

a força da perseverança,

a importância das mudanças,

a necessidade de recomeçar,

a tolerância e a humildade,

a evolução da ciência, e a beleza de Deus.” (Estrela, 2001)

Resumo

O trabalho aqui apresentado teve como objetivos centrais trazer evidências da existência do assédio moral no ambiente de trabalho, investigar a ligação do assédio moral com a discriminação entre os gêneros, além de tentar contribuir para aprofundar o conhecimento acerca desse fenômeno. O assédio moral é uma modalidade de comportamento organizacional, produzido no contexto das diferentes culturas organizacionais e se constitui de atitudes abusivas e repetitivas atentando contra a dignidade física ou psíquica de uma pessoa, no ambiente de trabalho. O assédio moral pode ter como pano de fundo, em muitos casos, a dimensão sexual e mais propriamente a dimensão das relações de gênero. A importância de se estudar tal fenômeno reside no fato que as atitudes de assédio moral não se visam somente expulsar o indivíduo de um determinado posto de trabalho, mas, em última instância, têm por efeito um atentado mais profundo contra o trabalhador, atentando contra sua capacidade de trabalho e sua identidade enquanto trabalhador. Para estudar o assédio moral foram realizados dois estudos nos quais os participantes julgavam ter passado por situações humilhantes, constrangedoras ou ter sofrido perseguição no ambiente de trabalho por parte de colegas ou superior hierárquico. O Estudo I envolveu 205 estudantes universitários, trabalhadores, divididos em 62,9% de mulheres e 34,6% de homens. Os resultados indicam que os entrevistados percebiam o assédio moral organizado em torno de quatro fatores, a saber: um agrupando as atitudes com a intenção de desprestigiar a pessoa frente aos colegas; o segundo, composto das atitudes de deterioração proposital das condições de trabalho; o terceiro referente aos atentados contra a dignidade; e, por fim, as atitudes de isolamento e recusa a comunicação. Um instrumento de estudo das representações sociais de trabalho feminino e de trabalho masculino, também foi aplicado, apontando para uma visão do trabalho feminino como discriminado, embora competente. Um segundo estudo foi realizado com 80 participantes na sua maioria do sexo feminino (56,3%), trabalhadores, não-estudantes, que procuravam uma recolocação no mercado de trabalho. Conforme os dados obtidos, podemos supor que existe uma forte ligação entre a ocorrência do assédio moral e as relações de gênero no trabalho.

ABSTRACT

The study presented here had the objective to bring evidences of the existence of the bullying at work, to investigate the relation between bullying at work and discrimination of gender, and to try to contribute a deeper knowledge about this phenomenon. The bullying at work is a kind of organizational behavior produced in different organizational cultures and it is constituted of abusive and repeated attitudes against the physical and psychological dignity of a person at work. The bullying at work can be motivated, in many cases, by sexual dimension and deeper the dimension of relationship of gender. The importance of studying this phenomenon is that the attitudes of sexual harassment does not have as a goal just to expel the individual of his place of work, but a deeper attack against the worker, attack against his capacity of working and his identity as a worker. I was made two studies to study the bullying at work where the participants imagined that they had passed by humiliating, constraining situations or had suffered persecution by his colleagues or superiors. The Study I involved 205 academic students divided in 69% women and 34,6% men. The results indicate that the interviewers noted the moral blockade organized in four factors: one with the attitude with intension to depreciate the person in front of his colleagues; the second composed by attitudes of deliberate deterioration of the conditions of work; the third about attacks against dignity; and, finally, the attitudes of isolation and refuse to communicate. A instrument of the study of social representation of female work and male work was also pointed to a vision of female work as discriminated. A second study was made with 80 participants (56,3% women), workers, not students that were trying to return to work. With the results obtained, we can suppose that exists a strong relation between bullying at work and relationship of gender at work.

Índice

<i>Agradecimentos</i>	v
<i>Resumo</i>	vii
<i>Abstract</i>	viii
<i>Índice</i>	ix
<i>Lista de Tabelas</i>	x
<i>Lista de Quadros</i>	xii
<i>Introdução</i>	14
<i>Capítulo 1: Organizações, Assédio Moral e Assédio Sexual</i>	
1.1 - O estudo dos comportamentos na organização	17
1.2 - Assédio Moral: um novo comportamento na organização?	23
1.3 - Assédio sexual no ambiente de trabalho	38
<i>Capítulo 2: Gênero no trabalho e Representações Sociais</i>	
2.1 - Estudos das relações de gênero no trabalho	46
2.2 - Representações Sociais do Trabalho Feminino e Masculino	52
Capítulo 3: Estudo Empírico	
3.1 - Estudo I	56
3.2 - Método	56
3.2.1 - Participantes	56

3.2.2 - Instrumentos	58
3.2.3 - Procedimentos	62
3.3 - Resultados	62
3.3.1. Prováveis elementos centrais e periféricos das RS de gênero no trabalho dos trabalhadores	66
3.3.1.1 - Análise de Evocação	66
3.3.1.2 - Poder preditivo Representação Social de gênero no trabalho sobre a percepção do assédio moral	72
3.4 - Estudo II	77
3.5 - Método	77
3.5.1 - Participantes	79
3.5.2 - Instrumentos	79
3.5.3 - Procedimentos	79
3.6 - Resultados	79
3.6.1 - Poder preditivo Representação Social de gênero no trabalho sobre a percepção do assédio moral	80
Capítulo 4: Discussões e conclusões	83
Referências	89
Anexos	100
Anexo A Questionário Aplicado aos participantes	101

Lista de Tabelas

Tabela 1.	Dados Demográficos da amostra Estudo I (n = 205)_____	57
Tabela 2.	Cargas Fatoriais, <i>Eigenvalue</i> , Variância Explicada e Fidedignidade da Escala de Assédio Moral._____	63
Tabela 3 .	Médias, Desvios Padrões (entre parênteses) e Testes Estatísticos das Representações de Gênero conforme a própria opinião dos sujeitos e a percepção dele sobre a opinião dos outros._____	72
Tabela 4.	Médias, Desvios Padrões (entre parênteses) e Testes Estatísticos das Representações de Gênero conforme o que os sujeitos pensam em função do tipo de sexo dos participantes._____	73
Tabela 5.	Resultados da regressão múltipla utilizada na análise da influência da Representação Social de gênero no trabalho sobre a percepção do assédio moral - Fator 3: Atentado contra dignidade._____	75
Tabela 6.	Resultados da regressão múltipla utilizada na análise da influência da Representação Social de gênero no trabalho sobre a percepção do assédio moral - Fator 4: Isolamento e recusa a comunicação._____	76
Tabela 7.	Dados Demográficos da amostra Estudo II (n = 80)_____	78
Tabela 8 .	Médias, Desvios padrões (entre parênteses) e Testes Estatísticos da percepção de assédio moral em função do tipo de sexo dos participantes._____	80
Tabela 9.	Resultados da regressão múltipla utilizada na análise da influência da Representação Social de gênero no trabalho sobre a percepção do assédio moral - Fator 2: Deterioração proposital das condições de trabalho._____	81

Tabela 10 . Médias, Desvios padrões (entre parênteses) e Testes Estatísticos das Representações de Gênero Conforme o que os Sujeitos Pensam em função do tipo de sexo. _____ 82

Lista de Quadros

- Quadro 1. Análise de Evocações da Representação de Trabalho Feminino, entre Estudantes
Universitários do Sexo Feminino_____67
- Quadro 2. Análise de Evocações da Representação de Trabalho Masculino entre Estudantes
Universitários do Sexo Feminino_____68
- Quadro 3. Análise de Evocações da Representação do Trabalho Feminino entre Estudantes
Universitários do Sexo Masculino_____69
- Quadro 4. Análise de Evocações da Representação do Trabalho Masculino, entre Estudantes
Universitários do Sexo Masculino_____70

Introdução

O objetivo de estudo desta dissertação é o assédio moral no trabalho. Normalmente essa forma de assédio é conceituada como a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho (Barreto, 2000; Hirigoyen 2002; Leymann 1996). Geralmente observados em contextos caracterizados pela degradação deliberada das condições de trabalho, o assédio moral pode destruir a capacidade de emprego ou a resistência psicológica da vítima (Hirigoyen, 2002). Muitas vezes os algozes podem ser seus superiores hierárquicos ou, até mesmo, colegas de trabalho.

Os estudiosos do assunto afirmam que o assédio moral, também conhecido como terror psicológico no trabalho no Brasil, *mobbing* na Itália, Alemanha e países escandinavos, *bullying at work* nos Estados Unidos e Inglaterra ou *harcèlement moral* na França, existe desde os tempos mais antigos da humanidade, contudo sua reflexão e o debate são recentes no Brasil, principalmente no que tange aos danos físicos e psicológicos que ele pode causar às suas vítimas.

Apesar de sempre ter existido nas relações de trabalho, o conceito assédio moral é relativamente recente. Frequentemente esse conceito tem sido confundido com outros conceitos também importantes no contexto organizacional, tais como stress, conflitos naturais entre colegas ou agressões pontuais. Isso pode ter inibido por muito tempo a identificação e o estudo sistemático desse fenômeno.

Podemos notar que nos últimos anos o assédio moral transformou-se em tema de várias manchetes em diversos meios de comunicação, principalmente a partir da divulgação da dissertação de mestrado sob o título “Uma jornada de humilhações” e a publicação do livro de

Marie-France Hirigoyen no Brasil, sob o título “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”.

Essa dissertação estuda a percepção da ocorrência do assédio moral em universitários trabalhadores e em sujeitos que procuram recolocação no mercado de trabalho e as relações entre essa percepção e as Representações Sociais do trabalho feminino e masculino, estando estruturada em quatro capítulos de forma a possibilitar a compreensão do assédio moral e a forma pela qual esse fenômeno pode estar ligado às relações de gênero no trabalho da seguinte maneira:

O Capítulo I está dividido em três partes: Estudo do comportamento, Assédio Moral e Assédio Sexual na organização. São apresentadas as teorias fundamentam a realização do estudo, definindo o significado de cada variável e revisando os principais estudos encontrados na literatura sobre o assunto.

O Capítulo II, denominado Gênero no Trabalho e Representações Sociais, tem como objetivo apresentar pressupostos teóricos sobre as relações de gênero no trabalho. A Teoria das Representações Sociais também é apresentada como perspectiva de análise necessária para a relação do assédio moral e gênero no trabalho.

No Capítulo III apresenta dois estudos: Estudo I, onde são descritos os métodos e procedimentos utilizados, como a escala de Assédio Moral foi adaptada, e os resultados relativos à Representação Social do trabalho feminino e masculino e Estudo II, onde os resultados do primeiro estudo são replicados e a percepção do assédio moral em indivíduos fora do ambiente universitário é analisada.

Finalmente, no Capítulo IV são traçadas as conclusões e discussões, no que diz respeito

aos resultados obtidos nos estudos empíricos, bem como limitações da pesquisa e propostas para o desenvolvimento de futuras investigações relacionadas com essa área de conhecimento.

Capítulo 1 – Organizações, Assédio Moral e Assédio Sexual.

1.1. O estudo dos comportamentos na organização.

O ser humano nas organizações tem sido foco de estudo e de grandes debates entre pesquisadores no transcorrer dos tempos, o fenômeno por nós estudado em si não é novo, pois o assédio moral existe desde que a humanidade começou a se organizar em sociedade, porém a sua discussão e denúncia, em particular no âmbito organizacional, fazem parte de uma novidade.

O tipo de assédio que nos interessa nesse estudo é aquele que atenta contra a moral das pessoas e pode ser definido como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se por comportamentos, palavras, gestos, atos, escritos que podem prejudicar a dignidade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (Hirigoyen,1998, p.65).

Em muitas culturas na Antigüidade o trabalho era visto como algo que penalizava e gerava sofrimento. É sabido que trabalhar vem do latim vulgar "tripaliare", que significa torturar e derivado do latim clássico "tripalium", antigo instrumento que os romanos utilizavam para castigo. Mais tarde, a palavra foi ganhando outros significados, como esforçar-se, lutar, pugnar, e até recentemente, realizar-se.

Na Antigüidade o trabalho era tido como uma atividade inferior, os cidadãos não deveriam ter profissões mecânicas ou especulação mercantil, já que uma limitava intelectualmente e a outra degradava intelectualmente. A filosofia clássica caracteriza o trabalho

como degradante, inferior e desgastante e deveria ser designado aos escravos. (Borges & Yamamoto,2004)

Apesar da mudanças que ocorreram durante a Idade Média, somente com o capitalismo há uma mudança sobre o conceito do trabalho. Somente com a chegada da industrialização, a partir do século XVIII e XIX, que o trabalho formal foi criado, onde tarefas eram definidas e a remuneração era devida.

O século XVIII anunciou o mundo contemporâneo, ocorreu na Europa um desenvolvimento científico e cultural, o Iluminismo, que também marcou o início da Revolução Industrial, com o declínio feudal e o aparecimento da burguesia, o processo de independência dos E.U.A, a tomada do poder político pela burguesia através da Revolução Francesa.

Com a Revolução Industrial as formas tradicionais de organização dos produtores foram destruídas e esses se transformaram em mão-de-obra livre a assalariada, o trabalhador, a liberdade de trabalho, se traduziu na liberdade de trabalhar sob as condições do patrão ou morrer de fome. (Motta, 2001)

A realidade social que foi proporcionada pela Revolução industrial, alterou as relações de trabalho estabelecidas até então e, apesar das conquistas alcançadas ao logo dos tempos, em nossa sociedade atual, tem-se a tendência de se atribuir maior valor ao lucro do que ao próprio trabalhador. (Ferreira, 2004).

No Brasil o trabalho formal, tem como marco zero a abolição da escravidão, em 1888, onde muitos escravos abandonaram as fazendas onde viviam, empregando-se em outras fazendas ou trocaram o campo pela cidade, onde a maioria continuou a viver em condições miseráveis. Vale ressaltar que somente após a abolição da escravidão que o trabalho passou a ser reconhecido como uma atividade digna de ser exercida por qualquer pessoa.

Como legado da exploração da mão-de-obra escrava, da extorsão praticada contra os imigrantes assalariados e da prática abusiva aplicada à classe operária no início da industrialização, as relações de trabalho em nosso país são impregnadas pela falsa idéia de que o subalterno é obrigado a se submeter a uma forte depreciação enquanto ser humano, aceitando como condição normal de trabalho todo tipo de maus-tratos. (Aguar,2003, p. 161)

Ao longo do século XX, foi traçada uma trajetória de conquistas e ampliação dos direitos trabalhistas. Durante o Governo Getúlio Vargas, foi instituída a maior legislação trabalhista do país, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), representada pela conhecida carteira de trabalho, através da qual o trabalhador passou a ter reconhecido os seus direitos trabalhistas.

Essa solução adotada no passado permanece até os dias atuais como a principal estrutura que garante os direitos do trabalhador, apesar da política neoliberal de flexibilização das leis trabalhistas promovida na década de 1990.

Podemos notar que com o surgimento do capitalismo o trabalho tornou-se um ponto central na vida das pessoas e que somente através dele podemos ganhar a vida de maneira digna (Borges & Yamamoto,2004).

As relações no mundo do trabalho vem mudando constantemente. A solidariedade perde espaço para atitudes individualistas, ações de desprezo, provocações, inveja e clima de terror nos locais de trabalho. Quem tem emprego sofre cada vez mais com a pressão da flexibilidade e o medo de perder o emprego, as pessoas trabalham a cada dia mais num círculo de medo, competição e terror.

Na atualidade surgem novas formas de patologias ligadas ao trabalho, tais como: doenças

ocasionadas por esforços repetitivos, *stress*, falta de auto estima, etc. Doenças que cujos efeitos muitas vezes se restringem aos consultórios de médicos e psicólogos (Barreto, 2000).

As mudanças econômicas, sociais e tecnológicas no mundo do trabalho requerem alterações nas organizações que pretendem continuar sendo produtivas e lucrativas.

Cada vez mais as organizações percebem que para obter resultados favoráveis precisam ter consciência que a execução eficaz de processos está intimamente ligada ao desempenho das pessoas.

Apesar do assédio moral no local do trabalho fazer adoecer e poder até matar, a humanidade convive com este fenômeno desde as primeiras relações de trabalho, porém somente no começo da década de 1990, ele foi identificado como um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, que diminui a produtividade, favorecendo o absenteísmo e doenças causadas no ambiente de trabalho, especialmente danos psicológicos devido ao desgaste que provoca em suas vítimas (Barreto,2000;Guedes,2003; Hirigoyen,1998).

Um dos desafios mais importantes e abrangentes enfrentados pelas organizações na atualidade é a adaptação à diferença das pessoas, cada vez mais as organizações estão se tornando mais heterogêneas no que diz respeito a raça, etnia e sexo, ou qualquer outra pessoa ou grupo que fuja do convencional. (Robbins, 2002)

O estímulo constante à competitividade leva ao rompimento de laços afetivos entre os trabalhadores; o desabrochar do individualismo é o perfil do novo trabalhador: autônomo, capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável; esta política responsabiliza os trabalhadores pela sua formação/qualificação, que se adaptem as necessidades impostas pelo mercado. A garantia pelo emprego passa a ser responsabilidade de cada um (Barreto 2003; Souza, 2003).

O estímulo à produção mediante competitividade gera um contexto profissional

perfeito para o aparecimento do assédio moral. Num sistema que as pessoas são instigadas, todo o tempo a defenderem o que é seu – seu emprego, sua produção, sua promoção, sua premiação – a todo custo, as demais pessoas que as rodeiam deixam de ser consideradas colegas de trabalho e passam a ser encaradas como inimigos em potencial (Ferreira, 2004, p.34).

Em decorrência a essas mudanças socioeconômicas, temos conseqüências positivas e negativas para a maioria da classe trabalhadora, que aceita o jogo da produção, vivenciando muitas vezes sentimentos dolorosos e degradantes (Mendes, 2002).

Podemos perceber que o vigente contexto econômico tem favorecido práticas abusivas. O predomínio da competitividade e a busca da máxima produtividade com custos mínimos, têm contribuído para o encrudecimento das relações humanas dentro das organizações onde, por vezes procedimentos como o assédio moral são adotados.

O tipo de trabalhador que as empresas estão formando é o retrato das próprias contradições que abrigam em suas gestões. Elas dizem ao trabalhador para ser combativo, agressivo e individualista, mas, ao mesmo tempo, ele deve colaborar, integrar-se na equipe e fazer parte do time; pedem que ele seja inovador, ousado, mas que obedeça à tradição e não provoque rupturas. Através de discursos de cooperação e trabalho em equipe as organizações perpetuam elementos incompatíveis: a necessidade de cooperação em equipe e a competição pela conquista e manutenção de um posto de trabalho (Freitas, 2000, Heloani, 2003/2004).

Segundo Paula (2003) o assédio moral vem tomando maior ênfase atualmente em função do discurso que os indivíduos na organização devem agir sempre com ética e ser cooperativo, o que na realidade não acontece, as pessoas se deparam com um clima competitivo e com a violência moral no dia a dia das organizações, podendo ocorrer entre quaisquer indivíduos nas

organizações, independente de sua posição hierárquica.

Inovações tecnológicas associadas a velhas fórmulas de gestão, as humilhações, constrangimentos e rebaixamentos fazem parte de um contexto de tirania nas relações de trabalho. A ganância pelo lucro e o abuso de poder são os principais causadores dessa forma de violência que é o assédio moral (Barreto, 2002/2003).

Algumas organizações já incorporaram às suas políticas manterem seus funcionários sob forte tensão com o medo de perder o emprego a qualquer momento, fazendo-os produzir mais do que a sua capacidade permite, mesmo quando estão com problemas de saúde, sabe-se que o que realmente importa, embora não seja dito de forma clara, é a produtividade e a lucratividade da empresa, e não o bem estar do funcionário.

Conforme salienta Lobo (2003) e Passos (2004), os trabalhadores desde as últimas décadas do século passado, encontram-se face a um dilema em função da difusão da terceira Revolução Industrial, baseada na divulgação de novas tecnologias, aliada ao neoliberalismo. De um lado, a recessão e o desemprego, do outro um trabalho a cada dia mais absorvente, exigente, instável e estressante, faz com que as pessoas se submetam a quase tudo no trabalho, em conjunto com a desumanidade administrativa todos esses fatores produzem as condições favoráveis para o assédio.

A saúde mental no trabalho começou a receber alguma atenção por parte das empresas a partir do século XX, quando os problemas decorrentes da organização do trabalho começaram a comprometer a produtividade. No início, o padecimento no trabalho era predominantemente físico, o padecimento psicológico era praticamente nulo, crescendo ao longo do tempo. Com a Revolução Industrial ambos os padecimentos atingiram proporções semelhantes, com conseqüências para a saúde física e mental do ser humano (Viana, 2004).

Com advento da globalização da economia e o aperfeiçoamento do capitalismo, as alterações produzidas por essas transformações são motivo de preocupação, principalmente quando falamos da flexibilização dos direitos trabalhistas em uma época que nem mesmo as condições básicas de trabalho que possam garantir a dignidade ao trabalhador são respeitadas, tornando o ambiente de trabalho cada vez mais ameaçador em função do medo da demissão. Neste início de século, nós trabalhadores, “lutamos para permanecer no trabalho e para resistir ao trabalho” (Thiry-Cherques, 2004, p. 13).

O lado mais cruel desse tipo de sofrimento é que ele atinge o que se transformou no centro da vida do homem moderno. Mais que uma fonte de sobrevivência, o trabalho constitui hoje a principal identidade do cidadão. Depois do nome, é a profissão, ou o emprego que define o lugar do indivíduo no mundo. Por isso é tão dolorosa a experiência de ver seu trabalho ignorado ou desqualificado – além, evidentemente, do medo de ficar desempregado (Soares, 2001).

O grande desafio das economias mundiais, mesmo nos países desenvolvidos está associado à diminuição dos postos de trabalho: o desemprego é estrutural e o crescimento da economia produz uma redução crônica dos postos de trabalho, pois nem sempre esse crescimento possibilita a geração de novos empregos.

Dentre os malefícios causados pelo assédio moral, o desemprego é somente uma das suas conseqüências, a intenção do algoz é de retirar a sua vítima do mercado de trabalho, o sujeito vai sendo destruído psicologicamente pouco a pouco e desta forma sua auto-estima é perdida, suas capacidades e habilidades como trabalhador dão destruídas, apresentando sérios problemas de ingressar novamente no mercado de trabalho que cada vez se torna mais competitivo.

1.2 Assédio Moral: um novo comportamento na organização?

No dicionário Houaiss de língua portuguesa a palavra assédio significa estabelecimento de um cerco com a finalidade de exercer domínio ou perseguição constante em relação a alguém, desta maneira podemos dizer que assediar seria “submeter sem trégua a pequenos ataques repetitivos” (Hirigoyen, 2002, p. 15), enquanto moral defini-se como um conjunto de regras de conduta desejável em um grupo social.

A gravidade no assédio moral é que diferente do que acontece com os riscos físicos de determinados ambientes de trabalho, como a exposição a poeiras e gases que provocam doenças pulmonares ou más condições de segurança, que podem aumentar os acidentes de trabalho, a pressão psicológica sofrida pelas vítimas de assédio é invisível, dificultando sua medição e controle. Violência invisível que expõe as pessoas a situações ofensivas e humilhantes, de modo lento, porém progressivo, traduzindo o assédio moral em sofrimento e queda de produtividade.

Segundo Hirigoyen (2002), o assédio moral é favorecido em ambiente de trabalho no qual não existem regras bem definidas, para comportamentos aceitáveis e métodos, parecendo que tudo é permitido dentro da organização.

Os primeiros estudos acerca deste fenômeno surgiram nos países anglo-saxões e nos países nórdicos, sendo denominado de *mobbing*, termo derivado do termo *mob* (cercar, assediar, atacar). Este termo foi usado primeiramente por Konrad Lorenz, famoso etologista para denominar o tipo de agressão praticada por algum animal que, circundando ameaçadoramente um membro do grupo, provoca sua fuga pelo medo de ser atacado ou morto; levando para o mundo do trabalho, são todos os atos de humilhação e perseguição que ocorrem continuamente e que podem acarretar danos psicológicos ou físicos na vítima.

Heinz Leymann (1996) médico psiquiatra alemão, radicado na Suécia, pesquisador em

psicologia do trabalho que atuava naquele país, elaborou o primeiro estudo que relacionava o assédio moral com as doenças de trabalho, fazendo uma pesquisa junto a diversos grupos de trabalhadores, sobre esse processo que ele denominou como psicoterror.

Em seus estudos estabeleceu que para que o assédio moral fosse caracterizado, as humilhações sofridas no trabalho deveriam se repetir pelo menos uma vez por semana e terem no mínimo seis meses de duração. Em seus estudos o pesquisador classificou quarenta e cinco condutas hostis, divididas em cinco diferentes fatores: 1) Atividades de assédio para reduzir as possibilidades da vítima comunicar-se adequadamente com as outras pessoas, incluindo o próprio assediador; 2) Atividades de assédio para evitar que a vítima tenha a possibilidade de manter contatos sociais; 3) Atividades de assédio dirigidas para desacreditar ou impedir a vítima de manter sua reputação pessoal ou no trabalho; 4) Atividades de assédio dirigidas para reduzir suas tarefas e sua empregabilidade mediante o descrédito profissional; 5) Atividades de assédio que afetam a saúde física e psíquica da vítima.

A obra que deu a maior contribuição para o estudo deste fenômeno para todo o mundo foi a publicação do livro da vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen em 1998.

Vale ressaltar que por sua popularização, o termo Assédio Moral acaba por englobar outras formas de violência no trabalho que não contemplam seu real significado. O assédio moral pode ser confundido até mesmo com o estresse. Tudo isso prejudica o desempenho do funcionário, mas não é assédio. No estresse não existe uma intenção maldosa. Já no assédio, persiste uma vontade de destruir o colega, de atingi-lo em seus pontos fracos por meio de pequenas agressões repetidas ao longo do tempo. A exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, sem qualquer esforço para amenizá-las, que caracteriza este evento.

Hirigoyen (1998) redefine o Assédio Moral, mostrando o que pode ser definido como este fenômeno e coloca de maneira clara as diferenças entre o Assédio Moral e outras formas de sofrimento no trabalho como o estresse, gestão por injúria, agressões pontuais, as más condições de trabalho, imposições profissionais violência física ou sexual não podem ser consideradas como parte deste fenômeno.

Para Leymann (1996), o assédio moral está fundamentado em um conflito mal resolvido, torna-se importante salientar que nem todos os conflitos podem ser classificados como assédio para tanto, eles devem ter o requisito de duração de tempo, porém para Hirigoyen (1998) não existe a necessidade dessa regularidade e ela sustenta que o assédio moral é fruto da ausência de um conflito.

Quando Hirigoyen começou a trabalhar com o Assédio Moral, existia a crença que este fenômeno não era grave, já que o assédio sempre existiu e que, se as pessoas se queixavam, era porque não eram suficientemente fortes ou adaptadas ao mundo de trabalho atual. O que se pode constatar é que o mundo de trabalho está se tornando cada vez mais penoso, que se exige cada vez mais das pessoas, e em condições psicológicas cada vez mais duras. Talvez, fisicamente o trabalho, hoje, seja mais leve, mas psicologicamente o trabalho é cada vez mais áspero e pesado (Hirigoyen, 2002a).

Barreto (2003) afirma que “a exigência quanto a qualidade dos produtos e serviços prestados não acontece juntamente a uma política firme de proteção da saúde dos trabalhadores” (p.103).

Nas organizações modernas a relação com o trabalho ou com o lugar do trabalho tende a se tornar a principal referência dos indivíduos ou, de outra forma assumem o papel de identidades tanto social quanto individual. A carreira, ou o status profissional, torna-se um

organizador da vida pessoal.

Hirigoyen (1998) classifica os tipos de assédio moral da seguinte maneira:

- Assédio horizontal (colega de trabalho é agredido por outro colega):

Acontece frequentemente quando dois empregados disputam a mesma posição na empresa, quando empresas deixam desenvolver atitudes de racismo e sexismo ou também pode ser suscitado por um sentimento de inveja em relação a algo que os outros não tem (beleza, juventude).

- Assédio ascendente (superior agredido por subordinados):

Apesar de ser um caso mais raro, sua ocorrência não é impossível. Pode acontecer quando um antigo colega de trabalho é promovido sem que os demais tenham sido previamente consultados, quando um subordinado tem acesso privilegiado aos pares do superior e utiliza esse acesso para difamar ou caluniar o outro. Neste tipo de assédio ainda temos uma agravante em que se a pessoa assediada reclamar com o seu superior pode ser acusada de não ser suficientemente preparada para o comandar ou exercer o cargo em que se encontra.

Leymann (1996) descreve em seu artigo, esse tipo de assédio, “O caso Eve” que ocorre em uma cozinha de uma prisão onde o cozinheiro chefe tinha se aposentado e uma nova pessoa foi contratada para o seu lugar e também para promover mudanças na cozinha, pois era necessário servir uma alimentação mais saudável. Após o processo seletivo a candidata com as qualificações necessárias para a mudança foi contratada, porém as cozinheiras que lá trabalhavam não aceitavam as mudanças propostas pela nova supervisora, pois nada a respeito das mudanças fora informado às cozinheiras, dando início ao assédio moral. Os pedidos de auxílio por parte da supervisora foram ignorados

pela sua diretoria, sendo duramente criticada. Eve foi obrigada a se afastar do trabalho por dois anos para tratamento de saúde e por fim perdeu o emprego e não conseguiu se reinserir no mercado de trabalho.

– Assédio vertical descendente (subordinado agredido por um superior):

É o tipo mais freqüente de assédio, principalmente nos dias atuais que o medo de perder o emprego faz com que os empregados estejam dispostos a se submeterem a situações de humilhação. O assédio vindo de um superior hierárquico pode ter conseqüências muito graves sobre a saúde do trabalhador.

A vítima do assédio moral não é o empregado preguiçoso ou negligente. Ao contrário, pesquisadores encontram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade, com iniciativa, são geralmente pessoas bem educadas, líderes informais entre seus companheiros, possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais, são pessoas competentes, questionadoras e extremamente éticas (Barreto,2002; Hirigoyen,1998; Zabala, 2001).

Diante dessas características, é difícil saber os motivos que poderiam levar justamente essas pessoas a serem hostilizadas, entretanto, de modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais.

O inadequado exercício do poder diretivo é pressuposto para o desenvolvimento de conflitos e hostilidades; em face da incapacidade dos gestores de tratar adequadamente o conflito, que facilita a instauração de ações perversas e o aparecimento de bodes expiatórios (Guedes, 2003a).

A explicitação do assédio pode se dar de várias maneiras: através de gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou

desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do/a outro/a, estigmatizar os/as adoecidos/as pelo e para o trabalho, colocá-los/as em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele/a que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do/a subordinado/a, não explicar a causa da perseguição, difamar, ridicularizar.

Esse tipo de violência no trabalho tem como objetivo intimidar, diminuir, reduzir, amedrontar, consumir a vítima tanto emocional quanto intelectualmente, com o fim de eliminá-la da organização e tem como diferencial dos outros tipos de violência o fato de não deixar vestígios ou indícios e no qual é praticamente impossível conseguir o ônus da prova (Zabala, 2001).

O Assédio Moral configura-se como um fenômeno característico de nosso tempo. Não porque as práticas sociais que o identificam não tenham existido num outro momento histórico, mas sim porque atualmente elas podem ser mencionadas como assédio moral, têm sido criminalizadas pela sociedade e também porque se assiste a um processo de vulnerabilização dos trabalhadores no contexto da reestruturação do capital, o que sem dúvidas contribui a exacerbar essas práticas no trabalho (Batista, 2003).

Logo após o lançamento de seu primeiro livro *Lé Harcèlement Moral* em 1998, os inúmeros relatos vindos de pessoas que descreviam sua situação, Hirigoyen elaborou então um questionário de pesquisa sobre o tema, que foi encaminhado para 350 pessoas, obtendo-se 193 respostas aproveitáveis, com a análise dos dados pode-se chegar a alguns indicadores, como por

exemplo:

- a) 70% são mulheres, 30% homens;
- b) a faixa etária entre 46 e 55 anos possui o maior número de pessoas atingidas com o percentual de 43%;
- c) o ataque proveniente da hierarquia responde por 58% dos casos; praticado por diversas pessoas 29% dos casos; por colegas da mesma hierarquia 12% dos casos; e por subordinado 1% dos casos;
- d) 4% das pessoas tiveram interrupção do trabalho por afastamento para tratamento de saúde;
- e) em 36% dos casos, o assédio é seguido da saída do empregado da organização;
- f) o assédio moral ocorre em maior incidência nos empregados lotados em área de gestão, contabilidade e funções administrativas, com 26% dos casos.

O assédio moral, conforme Hirigoyen (2002), não se restringe a agressões pontuais, mas sim a um comportamento permanente, comum, destrutivo, distanciado daquele fato isolado – discussão ou atrito – que ocasionalmente ocorre entre os indivíduos em uma organização.

Zabala (2001) em seu estudo desenvolvido pela Universidade de Alcatá de Henares sobre Violência no Ambiente de trabalho com 988 participantes, apresentou nos resultados características em relação ao perfil da vítima e ao problema:

- a) As pessoas que sofriam o Assédio Moral eram recém-chegadas à empresa ou com mais de dez anos de tempo de serviço;
- b) Não tinham contrato de trabalho;

- c) Eram assediados por seu próprio chefe e/ou colegas de trabalho;
- d) O assédio ocasionou redução em seu desempenho profissional e demonstra problemas psicológicos;
- e) O assediado sentia pavor diante da perspectiva de defrontar-se a cada dia com a perseguição que o espera no trabalho;
- f) Os dados mostraram que o Assédio Moral é exercido contra os mais jovens.

As mudanças nas formas de produzir e organizar o trabalho marcaram as duas últimas décadas do século passado, trazendo conseqüências como a quebra de direitos sociais, reformas no contrato laboral e terceirizações, crescimento do setor informal, aumento do subemprego, precarização do trabalho, desemprego massivo e aumento da miséria urbana. As repercussões na vida dos trabalhadores foram imediatas, passando a exigir mais eficiência técnica, espírito competitivo e agressivo, flexibilidade e polifuncionalidade. A reestruturação e conseqüente enxugamento da máquina empresarial exige trabalhar mais com menos pessoas. Nesse contexto, aparece o assédio moral que transversa toda a jornada, em íntima relação com os pensamentos, emoções e afetos (Barreto, 2002).

No Brasil, a discussão do assédio moral é recente, mas vem dando visibilidade ao que até então aparecia como “risco invisível” no mundo do trabalho. Uma dissertação de mestrado defendida em maio de 2000 na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), Departamento de Psicologia Social, denominada “Uma jornada de humilhações” (Barreto, 2000), realizou pesquisa em campo sobre o assunto. Entre março de 1996 e julho 1998, foram entrevistadas 2.072 pessoas (1.311 homens e 761 mulheres). Realizada junto ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas e Similares de São Paulo,

abrangeu trabalhadores de 97 empresas de grande e médio porte, incluindo multinacionais. Do universo pesquisado, 42% (494 mulheres e 376 homens) relataram experiências de humilhações, constrangimentos e situações vexatórias repetitivas no local de trabalho. Este foi o primeiro estudo que coloca o assédio moral como agravante de problemas de saúde em nosso país.

A pesquisa revelou que as mulheres são mais humilhadas que os homens e que as reações são diferentes conforme o gênero. Nas mulheres predominam emoções como ressentimentos, vontade de chorar, isolamento, angústia, ansiedade, alterações do sono e insônia, sonhos freqüentes com o agressor, alterações da memória, distúrbios digestivos e náuseas, diminuição da libido, cefaléia, dores generalizadas, palpitações, hipertensão arterial, tremores e medo ao avistar o agressor, ingestão de bebida alcoólica para esquecer a agressão, pensamentos repetitivos, entre outros. Para os homens, a sensação de fracasso é acentuada e os pensamentos tornam-se confusos e repetitivos. Isolam-se e, por vergonha, evitam comentar o acontecido com a família ou amigos. Existe o aumento do uso de drogas, principalmente o álcool. Sobressai o sentimento de inutilidade, verbalizadas em expressões como “objeto”, “um ninguém”, “um lixo”, “um zero”, “um fracassado”. Predominam quadros de características depressivas, hipertensão arterial, dores generalizadas, falta de ar, isolamento, irritabilidade e suscetibilidade. Todos em algum momento tiveram pensamentos suicidas e 18,3% tentaram suicídio, revelando a dor masculina como desesperadora e devastadora.

Uma pesquisa realizada durante o ano de 2001 junto a 301 trabalhadores entre os que recorrem à Delegacia Regional de Trabalho (DRT/DF), mostrou a importância atual desse fenômeno. Trabalhadores e trabalhadoras foram chamados a responder sobre a vivência de diversas situações que caracterizam o Assédio Moral nas organizações (Batista, 2003).

Segundo os dados analisados pela DRT/DF, o Assédio Moral não parece depender da

idade nem da cor/raça dos trabalhadores/trabalhadoras. Não existem diferenças significativas entre homens e mulheres quanto ao reconhecimento de serem alvo de violências no local de trabalho. Porém, há alguns tipos de violências influenciadas pelo gênero. O controle atinge mais aos homens e a humilhação às mulheres. Observou-se também que homens e mulheres sofrem violências no trabalho, mas os homens são mais propensos a sofrer controle, uma estratégia de dominação. As mulheres sofrem mais com a humilhação, uma estratégia de opressão.

Dentro do grupo das mulheres, aspectos tais como idade, raça/cor, estado civil, escolaridade e situação de trabalho não influenciam de forma significativa no fenômeno do Assédio Moral. Trabalhadores/trabalhadoras menos escolarizados são mais vulneráveis a situações de perseguição no trabalho, a ser relegados a funções inferiores e controlados.

A pesquisa realizada mostrou que a formação/qualificação dos trabalhadores/trabalhadoras é um valor central nas organizações orientadas à produção, gerando novas dinâmicas de inclusão/exclusão da força de trabalho. A violência recai sobre aqueles que possuem baixo grau de escolaridade. As práticas de perseguição, controle e ser relegado a funções inferiores infernizam a vida daqueles menos educados. Para os trabalhadores com melhores níveis educativos o conflito assume a forma do enfrentamento com os superiores, o que traduz a presença de formas de resistência ativa perante a violência no mundo do trabalho.

Na pesquisa em questão destaca-se que o Assédio Moral é fundamentalmente dirigido contra aqueles trabalhadores e trabalhadoras que não se conformam ao padrão educativo maior atualmente exigido pelas empresas. A idade, por exemplo, o fato de ser jovem demais ou velho demais para o trabalho não tem incidência significativa no incremento do Assédio Moral e inclusive a raça/cor, o fato de ser branco ou não branco, não exacerbaria a violência no mundo do trabalho.

Aguiar (2003), em sua dissertação de mestrado desenvolveu um estudo que aprofundou a discussão sobre assédio moral a partir dos relatos de pessoas que foram demitidas, da opinião do agressor e dos pareceres dos julgadores constantes dos acórdãos trabalhistas, das atas e sentenças judiciais, emitidos pelo Tribunal Regional do Trabalho - 5ª. Região (Estado da Bahia), servindo-se desses documentos jurídicos para abordar as questões administrativas relacionadas ao comportamento em estudo, mas não para analisar as decisões judiciais. Seu trabalho teve como objetivo principal responder se o assédio moral, enquanto abuso de poder, poderia comprometer o bem-estar do indivíduo no local de trabalho.

Segundo os dados coletados Aguiar (2003), concluiu que o assédio moral na organização reduz a produtividade e pode resultar em doenças de trabalho. Vale ressaltar ainda que apesar do reconhecimento do assédio moral nos processos trabalhistas, as organizações não tem demonstrado preocupação com esse fenômeno que prejudica sobremaneira o bem-estar do funcionário atingido.

A partir dos resultados apresentados a cerca de pesquisas envolvendo o assédio moral podemos perceber que as mesmas apresentam certa discordância em relação a análise dos dados, talvez isto possa ocorrer devido ao fato dos participantes das pesquisas fazerem parte de camadas sociais e culturas diferentes.

Essas rupturas sociais têm como reflexo a gestão de pessoas em grandes empresas. Estas estão embasadas em novos modelos centrados no lucro, na produtividade e competitividade. A vida, a saúde enquanto força de trabalho de milhões de homens e mulheres, perdem o valor e o sentido (Gervaisseau, 2004).

O padecimento físico tem sido mais estudado ao longo do tempo e, atualmente, pode ser

minimizado ou prevenido, em muitos deles, pode ser totalmente eliminado. A partir da sua constatação e estudo, muitas soluções parciais ou totais foram encontradas como: utilização de equipamento de proteção; alteração dos processos de trabalho; mudanças ambientais; troca de materiais e desenvolvimento de novas tecnologias. Além desses aspectos, ampla legislação e diversas categorias profissionais contemplam o assunto, embora não seja garantida sua eliminação. Enquanto a causa do padecimento físico pode ser detectada, medida ou avaliada, a causa do padecimento psicológico, que pode causar danos gravíssimos à integridade mental do indivíduo, é imaterial e invisível, não pode ser medida (Viana, 2004).

A violência psicológica no trabalho não é um fenômeno recente e reflete um sistema de produção estruturado sobre a desigualdade social e a assimetria de poder. O aperfeiçoamento do capitalismo e as transformações do trabalho decorrentes destes eventos propiciam e até mesmo utilizar-se do assédio moral para ampliar a dominação sobre o trabalhador e alavancar a produção (Soboll, 2004).

Atos de violência isolados podem até ocorrer em qualquer relação de trabalho; entretanto à repetição desses atos só podem ocorrer se a organização responder com cumplicidade ou negligência diante da violência (Hirigoyen, 2002; Soboll, 2004).

O trabalhador atual deve ser comprometido com o desenvolvimento técnico (responsabilizado por acompanhar o ritmo do desenvolvimento das máquinas), flexível em relação à jornada de trabalho (sempre disponível), conectado às redes (sem fronteiras entre o mundo do trabalho, a casa e lazer) e, sobretudo, conivente com as lógicas da insegurança e da reciclagem contínua de homens e máquinas (Cazeloto, 2003).

Conforme afirmação de Hirigoyen (2002a), de maneira geral os dirigentes e os executivos das empresas não consideram que as relações interpessoais no trabalho possam desencadear

problemas em sua organização, salvo os casos que o prejuízo torna-se evidente. A partir do momento que a organização permite que esse tipo de comportamento se instale em suas dependências, muitas vezes culpando o próprio empregado pela queda na produção e falta de qualidade no serviço que está sendo produzido ou prestado, as próprias organizações perdem tanto em seus custos tangíveis (absenteísmo, aumento de acidentes de trabalho) como nos seus custos intangíveis (reputação da empresa, relações com a sociedade).

As organizações precisam reconhecer que para o empregado produzir bem, ela deve oferecer condições seguras de trabalho e um ambiente saudável, as pessoas têm e devem ser respeitadas como seres humanos, desta maneira a empresa terá melhores resultados em relação a sua produtividade e qualidade nos seus produtos ou serviços.

Vale ressaltar que este tema é multidisciplinar, não podendo ser esgotado por apenas uma área do conhecimento humano, tendo atraído a atenção de pesquisadores nos últimos anos, psicólogos, operadores do direito, administradores e demais pessoas interessadas pelo mundo organizacional que vêem no assédio moral uma ameaça ao tratamento digno e deterioração das condições de trabalho, direitos esses assegurados em nossa Constituição de 1988 e na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Felizmente, apesar da dificuldade de penalização, devido ao caráter subjetivo que envolve esse tipo de violência, vários países possuem uma legislação específica para criminalizar o assédio moral no trabalho, como é o caso da Alemanha, Itália, Austrália, Estados Unidos e França.

No Brasil o primeiro Projeto de Lei elaborado para amparar as vítimas de assédio moral foi elaborado pelo vereador Arselino Tatto, vale ressaltar que este projeto assim como outros que o sucederam, enfocam penalidades à prática do assédio moral nas dependências da administração

pública municipal, por servidores públicos municipais (Rezende, 2003).

Atualmente já temos vários projetos de lei aprovados no âmbito municipal, porém todas elas amparam somente as vítimas de assédio moral nas dependências da administração pública, tais como:

- Lei nº 13.288 de 10 de janeiro de 2002 - Câmara Municipal de SP
- Lei nº 511 de 04 de Abril de 2003 - Câmara Municipal de São Gabriel do Oeste – MS
- Lei nº 11.409 de 04 de novembro de 2002 - Câmara Municipal de Campinas – SP
- Lei nº 3.671 de 07 de junho de 2002 - Prefeitura Municipal de Americana – SP
- Lei nº 189/02 de 23 de fevereiro de 2002 - Câmara Municipal de Natal – RN
- Lei nº 2.982 de 17 de dezembro de 2001 - Câmara Municipal de Jaboticabal – SP
- Lei municipal nº 1078/2001 de 05 de Novembro de 2001 - Prefeitura Municipal de Sidrolândia – MS
- Lei nº 358/02 de 19 de julho de 2001 - Câmara Municipal de Guarulhos – SP
- Lei nº 3.243/2001 de 15 de maio de 2001 - Câmara Municipal de Cascavel - PR
- Lei nº 1163/2000 de 24 de abril de 2000 - Câmara Municipal de Iracemápolis- SP

A primeira lei no âmbito estadual no Brasil contra o assédio moral foi aprovada no estado do Rio de Janeiro em agosto de 2002, vedando o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade

ou interesse público.

No âmbito federal temos alguns projetos de reforma em andamento que pretendem introduzir ao artigo 146A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 com a seguinte redação: desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Com a pena de detenção de três meses a um ano de multa.

Este estudo visa trazer evidências que sustentem a existência do assédio moral no ambiente trabalho e sua ligação com atitudes sexistas, além de também produzir conhecimento acerca deste fenômeno para sua melhor compreensão, fornecendo assim mais informações para o debate do tema em nossa sociedade. A importância da pesquisa reside em verificar a relação existente entre o assédio moral e as relações de gênero de trabalho.

1.3. Assédio sexual no ambiente de trabalho.

O assédio sexual sempre fez parte da história do mundo, porém essa situação vem sofrendo uma significativa transformação,

...situações semelhantes às atualmente tipificadas como assédio sexual foram documentadas desde antes da Revolução Industrial, mas é a partir das décadas de 70 e 80 do século passado o tema aparece publicamente (Kornblit & Petracci, p. 67).

Este fenômeno é tão universal que quase todos os idiomas mais falados no mundo tem uma expressão própria para ele: *acoso sexual* em espanhol, *harcèlement sexuel*, em francês, *sexual harassment*, em inglês, *seku hara* em japonês, *moestie sessuali* em italiano e em

português assédio sexual como já conhecemos, apesar de serem expressões recentes, elas se referem a um fenômeno antigo, que atualmente vem sendo apontado como um das formas da discriminação de que as mulheres são vítimas no mundo organizacional (Pamplona Filho, 2001).

A expressão “assédio sexual” como é utilizada atualmente começou a ser empregada a partir de 1970, por pesquisadoras da Universidade de Cornell ao realizarem um trabalho sobre as experiências de mulheres com homens em seus locais de trabalho que foram obrigadas a pedir demissão de seus empregos abdicando de seus direitos trabalhistas, depois de terem sido assediadas sexualmente, a partir desse fato cada vez mais mulheres tem se organizado marcando o início do combate ao assédio sexual masculino nos locais de trabalho.

São várias as razões que contribuíram para que o assunto despertasse tanto interesse nos últimos anos, podendo ser apontadas, como principais: a promulgação de leis em favor da igualdade de oportunidades, aliada a um progresso do movimento feminista na política de países industrializados; as primeiras decisões de tribunais norte-americanos, no final de 1970, considerando o assédio sexual um comportamento proibido; o aumento de mulheres no trabalho também ocasionou oposição à sua presença, manifestada sob a forma de assédio sexual, visando constrangê-las a deixar funções tradicionalmente masculinas, e, de outro lado, suscitou, em certas empresas, a exigência de que cedessem a solicitações sexuais para obterem o emprego ou mantê-lo (Husbands,1993).

Apesar da mulher e os homens serem detentores dos mesmos direitos e deveres conforme nossa Constituição Federal de 1988, a discriminação ainda ocorre no mundo organizacional, onde podemos observar desigualdades nos planos de carreira, nas remunerações e nas oportunidades, e é nesse momento que entra o assédio sexual, que pode constituir uma expressão de controle e da superioridade dos homens sobre as mulheres.

Conforme indicadores sociais sobre a mulher apresentados pelo IBGE (2003) as mulheres são maioria no país, assumem cada vez mais o comando das famílias, desempenhando cada vez mais um papel importante na nossa sociedade, porém esse fator não se traduz em igualdade de renda em relação aos homens nas mesmas condições de trabalho, existindo essa disparidade em todas as regiões do país, sendo que a renda das mulheres equivalia em 2000 a 71,5% da dos homens.

Devemos salientar que não é apenas a mulher que é vítima de assédio sexual e nem sempre o homem é o assediante, mas essa é a forma mais comum. Os casos que ocorrem em sua maioria, obedecem à fórmula: homem-assediante e mulher-assediada (Calil, 2000).

Assim, podemos definir o assédio sexual como consta na Lei 10.224/01 - Sobre o Crime de Assédio Sexual que está sujeito a uma pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. - constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Destacando-se quatro aspectos: “a) ação de constranger (constranger é sempre ilegal ou indevido); b) especial fim (favores ou concessões libidinosos); c) existência de uma relação de superioridade ou ascendência; d) abuso dessa relação e posição privilegiada em relação à vítima” (Bitencourt, 2002, p. 23).

No Brasil, a reivindicação pela criminalização do assédio sexual foi estandarte de movimentos feministas, ligados a movimentos de trabalhadores, sendo interessante observar que todos os projetos de lei anteriores à punição a título penal do assédio sexual sugeriram de propostas ligadas ao Partido dos Trabalhadores e sempre vindas de parlamentares do sexo feminino (Bianchini, 2002).

Podemos perceber que em nosso país onde crimes como seqüestro, estupro ou

corrupção, apesar das leis, passam muitas vezes de maneira impune, consideramos que os casos de assédio sexual não são tratados com a seriedade que tal fato exige. Diferente da sociedade americana na qual se tem uma legislação e um sistema judiciário eficazes no Brasil as vítimas desse crime são desencorajadas a denunciar seus agressores justamente pelo clima de impunidade existente (Costa, 1995), vale ressaltar também que as mulheres não denunciam o assédio sexual, deixando para os sindicatos ou associações femininas fazê-lo, não só por acanhamento, mas por julgarem que essa revelação poderá lhes acarretar constrangimentos que afetem sua dignidade, acentuando-lhes a tensão psicológica e, principalmente, pelo temor de perderem o emprego.

Para algumas feministas, o fato do assédio sexual ser um crime previsto em nosso Código Penal, não é de grande importância, já que é necessário em primeiro lugar mudar a mentalidade brasileira, na qual a mulher é suspeita por antecipação, em nosso país a mulher teme passar de acusadora para ré no processo do assédio sexual, tornando-se necessário derrubar o preconceito de que a vítima é quem encoraja a agressão (Moraes, 1999). Não raro o assédio sexual é acompanhado do assédio moral.

Apesar de relacionamentos de caráter sexual entre colegas ou entre chefe e subordinado poderem causar algum tipo de prejuízo no desempenho profissional dos envolvidos, eles implicam no consentimento e no interesse mútuo. Além dessa distinção inicial é importante salientar que o assédio sexual pode ocorrer em dois sentidos, tendo como ponto de partida tanto o homem quanto a mulher (Costa, 1995).

Verificamos, ainda, que o assédio sexual não é uma relação entre iguais; não por um elemento pertencer ao sexo masculino e outro ao feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado. Constitui

não apenas um convite constrangedor que produz embaraço – pois um convite indelicado que seja, pressupõe a possibilidade de ser recusado (Freitas, 1996, p.6).

Costa (1995) pode constatar em sua pesquisa que, ao contrário a crença popular, as pessoas assediadas não apresentavam comportamento diferenciado nem vestiam roupas extravagantes, usavam uniformes de trabalho. As vítimas eram apenas vítimas. Seus resultados demonstram que o assédio sexual não é apenas uma questão sexual, mas uma questão de poder onde relações de pressão, violência e chantagem no emprego, prejudicam o moral, a carreira e a produtividade dos funcionários na empresa.

Kornblit & Petracci (1997) em sua pesquisa que investigou as representações sobre assédio sexual de 48 pessoas dos dois sexos, que ocupam posições subalternas em seus diversos locais de trabalho em Buenos Aires, onde os entrevistados só referiram ao assédio sexual mediante a utilização de estímulo gráfico, em técnica projetiva. Embora não tenham sido diretamente inquiridos sobre experiências próprias de assédio, seis mulheres e um homem relataram casos pessoais, e todos revelaram conhecer casos alheios. As características que atribuem ao assédio sexual coincidem com as da literatura a respeito, evidenciando toda uma série de condutas assediantes e de comportamentos das vítimas; o assédio diferencia-se da sedução especialmente mútua, que é socialmente aceita e o assediador é desculpado quando se considera que a mulher "provoca", recaindo sobre a mulher a responsabilidade social de manter-se "dentro dos limites".

Sobre as Representações Sociais do Assédio Sexual no local de trabalho Kornblit & Petracci (1997) em sua pesquisa encontraram quatro representações do assédio: a) o Assédio Sexual é baseado em uma relação de sexo-autoridade, é exercido por quem tem poder sobre a mulher trabalhadora; b) a segunda concepção baseia-se na atração entre os sexos no ambiente de

trabalho, o assédio seria uma expressão natural das inclinações sexuais entre homens e mulheres; c) é baseada na relação violência-violação, que complementa a primeira de cunho machista; d) baseia-se nas ações da vítima do assédio e nos sentimentos da vítima.

Kornblit & Petracci (1997, p. 85) concluem que:

...por trás do assédio sempre existe a necessidade de abusar de alguém, mostrar que se tem mais poder, que se tem o controle. Não se trata de uma brincadeira mais pesada, nem de um galanteio. Também não é um flerte. Trata-se de um comportamento abusivo, humilhante, extremamente danoso para a pessoa que o suporta.

Conforme publicado na revista Istoé, no artigo “A lei do mais forte” (1999) uma pesquisa realizada pela Brasmarket com 401 mulheres com mais de 16 anos mostra um desconcertante silêncio, cerca de um terço das entrevistadas que admitiram ter sido assediadas calaram-se. E grande parte delas não mencionou o ocorrido nem mesmo à família e mudou de emprego.

A maior parte das vítimas de assédio sexual – entendido como o uso do poder para conseguir favores sexuais – faz de conta que nada aconteceu. Elas carecem de provas e têm medo da exposição desgastante que se segue a uma denúncia.

Barreto (2000) chama a atenção em seu estudo que o assédio sexual se converte no clima organizacional criando um ambiente hostil e de intimidação, relatando as vítimas que se sentiam desvalorizadas, impotentes e humilhadas nessa relação hierárquica de poder em que o assediador utiliza-se do seu cargo superior para intimidar e discrimina sumariamente as vítimas que não aceitaram suas investidas. Lembramos que o assédio sexual é um fenômeno de difícil enfrentamento já que existe a falta de apoio dos pares existe o risco de o mesmo se reverter contra a própria trabalhadora.

Para finalizar devemos destacar que todos na empresa perdem com a existência do assédio sexual – o clima organizacional se deteriora, os critérios de promoção ou admissão se conspurcam e como consequência tem-se a queda de produtividade da empresa.

Não é só sob o aspecto da moralidade sexual e da intimidade que o tema interessa ao mundo do trabalho. Está comprovado que o assédio sexual exerce influência sobre os níveis de qualidade do trabalho e competitividade da empresa, refletindo-se nas condições de vida dos trabalhadores e no ambiente em que desenvolvem suas atividades (Robortella, 1998, p. 139).

Conforme Silva Neto (2002), apesar de saber que a edificação de uma sociedade livre, justa e solidária fica, a cada dia mais distante, em função do neoliberalismo, que impulsiona as pessoas ao consumismo desenfreado e causa total insegurança quanto ao dia de amanhã, essa construção torna-se impossível quando ela tem uma atitude complacente em relação à prática do assédio sexual.

Pamplona Filho (2002) destaca que a prevenção do assédio sexual passa necessariamente por dois itens básicos: educação – que engloba a realização de campanhas esclarecedoras evidenciando comportamentos que não podem ser tolerados no ambiente de trabalho – e a fiscalização – como o assédio sexual deteriora a relacionamento interpessoal e a imagem da empresa, afetando toda atividade empresarial, deve ser exercida diretamente pelo empregador, proporcionando meios eficazes para permitir as denúncias de assédio de forma sigilosa.

As organizações devem criar regulamentos de conduta e códigos de ética com mecanismos de proteção à vítima e reprimindo qualquer situação de assédio, a luta contra a instalação do assédio sexual na empresas deve ser considerada como parte da luta por igualdade de oportunidades, uma vez que o assédio sexual é uma das mais nefastas formas de

discriminação e compõe um obstáculo para atingirmos a igualdade entre homens e mulheres em nossa sociedade.

Segundo Hirigoyen (1998) o assédio sexual é mais um passo na perseguição moral. Tem relação com os dois sexos, porém na sua maioria as mulheres são agredidas por homens, frequentemente por seus superiores hierárquicos.

O assédio moral não pode ser considerado como assédio sexual, por esse motivo fazemos essa distinção entre os dois termos. O assédio sexual pode muito bem ser uma premissa para desencadear o assédio moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado (Guedes, 2003; Hirigoyen, 2000).

No entanto para Freitas (2001) o assédio moral que se conecta ao esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa, dependendo das circunstâncias, pode levar ou não ao assédio sexual.

Conforme citado no artigo “Assédio Moral o lado sombrio do trabalho” (Edward, 2003) publicado na Revista Veja em 12% dos casos, o assédio moral tem início com abordagens de caráter sexual.

Em nosso estudo temos como premissa que o assédio moral pode ter como pano de fundo, em muitos casos, a dimensão sexual e mais propriamente a dimensão das relações de gênero, por esse motivo torna-se importante verificar as questões referentes às relações de sociais entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, podendo assim, avaliar se esta relação é existente nas organizações no que tange ao assédio moral.

Capítulo 2 – Gênero no trabalho e Representações Sociais

2.1. Estudos das relações de gênero no trabalho

Desde que a mulher ingressou no mercado de trabalho, podemos notar que vários aspectos das diferenças de gênero têm se manifestado. As mulheres geralmente recebem salários menores que os dos colegas homens, são submetidas a tarefas menores, monótonas, repetitivas, têm menores oportunidades de conseguir empregos, são as primeiras a entrar nas listas de demissão quando há cortes nas empresas.

Nas organizações os trabalhos considerados mais centrais, estáveis e com vínculos empregatícios formais, geralmente em cargos de chefia, são normalmente ocupados por homens, ao mesmo tempo que os trabalhos com menor atribuição de responsabilidades ou destinado a funções de atendimento são destinados as mulheres (Capelle at al, 2004).

No estudo realizado por Hirigoyen mostrou uma diferença clara entre os sexos, quanto ao assédio moral: 70% de mulheres para 35% de homens, nos estudos realizados por Heinz Leymann, na Suécia, temos 55% das mulheres e 45% de homens afetados pelo assédio moral. Os resultados das pesquisas podem ser atribuídos ao contexto sócio cultural, nos países escandinavos e a Alemanha manifestam uma preocupação com a igualdade de oportunidades

entre os dois sexos. Nos países latinos ainda reina uma atmosfera machista.

Barreto (2001) na Coleção da Saúde do Trabalhador, do Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e Região (Sindiquim), o ambiente de trabalho para as mulheres é mais perverso, pois além do controle e da fiscalização mais rigorosa elas são alvo de discriminação. Os constrangimentos têm início na procura de emprego, onde são analisados detalhes nas mulheres itens que não são analisados nos candidatos homens (postura ao sentar-se, estado civil, número de filhos).

Barreto (2000) evidencia em sua pesquisa que são diferentes as conseqüências do assédio moral em relação a homens e mulheres. Os homens tendem a ficar revoltados, com raiva e têm vontade de vingar-se. Isolam-se da mulher e filhos por ficarem envergonhados. Já as mulheres costumam chorar, ficarem ressentidas e magoadas. Entretanto as manifestações de distúrbio do sono, depressão, palpitações podem ocorrer em ambos os sexos.

Barreto (2002) afirma que o assédio moral é uma das conseqüências do modelo econômico neoliberal, que força as empresas ao cumprimento rígido de metas, com a diminuição dos postos de trabalho, sobrecarregando assim quem permanece no emprego.

Podemos observar que o movimento feminista, com sua atuação política, não apenas modificou as representações sociais acerca da mulher, mas também as práticas sociais. Procura-se desconstituir a representação hegemônica da mulher na posição social inferior ao do homem, que não tinha seu trabalho valorizado (Ribeiro, 2000).

Muitas vezes, julgamos que o que é verdadeiro na nossa sociedade é natural e normal, e que sempre foi assim em outras épocas e culturas. Por essa razão, a crença segundo a qual, nos primeiros grupos humanos, os homens iam caçar para dar de comer à família ao passo que as mulheres ficavam no acampamento para cuidar das crianças é comum, mas inexata (Poeschl,

2003).

As diferenças entre os sexos são socialmente construídas; elas são criadas e mantidas através de processos sociais formais e informais institucionalizados nas organizações (Meyerson & Kolb, 2000).

Várias teorias tentaram explicar papéis sexuais na sociedade a partir de disposições naturais, as diferentes formas de estruturas de vida social explicariam as diferentes competências, temperamento e inteligência entre homens e mulheres. Embora existam contradições entre estas teorias, já que as mulheres de classes inferiores em razão da Revolução Industrial acumulavam o trabalho da fábrica e o trabalho doméstico, Nielsen (1990) destaca que o novo conceito de feminilidade consegue impor a idéia de que as mulheres são criaturas frágeis, que têm qualidade e competências particulares para cuidar de crianças, que, por um acaso feliz, precisam de constante atenção da mãe. Essas opiniões deviam justificar fortemente a privação das mulheres dos direitos que eram restritos somente aos homens na Revolução Francesa.

Os estudos que inicialmente eram chamados de estudos da mulher, que realizavam críticas às produções científicas que buscavam explicar as diferenças sexuais, enfatizando que as mulheres seriam inferiores em relação aos homens. Esses estudos caminharam na direção das relações de gênero, impulsionando em conjunto com os movimentos feministas, as discussões sobre identidades, papéis sexuais e sexualidade (Ribeiro; Almeida, 2003).

Com o intuito coibir discriminações que dificultem o acesso da mulher ao mercado de trabalho, algumas proibições foram acrescentadas através da Lei 9.799, de 26/5/99 que inseriu no art. 373 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) novas regras para o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Elas devem ser respeitadas pelos empregadores e o seu cumprimento exigido pelas mulheres trabalhadoras, são elas: Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no

qual haja preferência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; Recusar emprego, promoção ou incentivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; Considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; Impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo ou estado de gravidez; Proceder o empregador ou preposto revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Podemos fazer alguns questionamentos referentes a estas leis que tem o intuito de não discriminar o trabalho feminino, já que, desde quando as mulheres entraram no mercado de trabalho, elas vêm tentando transformar em realidade, o que transformou-se em lei.

Desde a Revolução Francesa, em 1789, as mulheres passaram a atuar na sociedade de forma mais significativa, resistindo à discriminação. Com a revolução industrial, na segunda metade do século XIX, a mulher entrou definitivamente no mundo da produção na indústria, mas em condições insalubres: jornadas de trabalho que chegavam até 17 horas diárias, eram submetidas a espancamentos e ameaças sexuais constantes, além de receber salários irrisórios. A justificativa desse ato estava centrada no fato de o homem trabalhar e sustentar a mulher. Desse modo, não havia necessidade de a mulher ganhar um salário equivalente ou superior ao do homem.

A partir de 1940 os movimentos feministas passaram a se expressar mais intensamente no mundo. Hoje, além de denunciar as desigualdades sociais, políticas e trabalhistas entre homens e

mulheres, as organizações feministas passaram também a questionar as raízes dessas desigualdades, perseguindo a equidade entre sexos.

A crítica contundente ao modelo vigente de masculinidade, realizada pelas feministas, abalou a legitimidade da dominação do homem como provedor da família.

Os movimentos feministas e a sua busca incansável pelo fim da dominação masculina, contribuíram para a transformação dos valores e práticas sociais nas relações de gênero. Em suas primeiras manifestações, o movimento feminista teve como características a busca da identificação da identidade feminina, por meio da afirmação de igualdade entre mulheres e homens, da afirmação da especificidade essencial da mulher e por fim o abandono do mundo masculino, buscando recriar a vida, como também sexualidade na comunidade feminina. O movimento feminista passou a ser identificado pelo esforço de se opor à subjugação da mulher ao homem (Ribeiro; Almeida, 2003).

Os avanços conseguidos pelas mulheres têm ocasionado transformações no universo masculino, mesmo que somente em algumas esferas da vida. Embora o homem lute contra o deslocamento de seu lugar tradicional na sociedade, ele é colocado diante de um constante questionamento ao modelo tradicional, que se mostra cada vez mais inadequado à sociedade contemporânea (Ribeiro; Almeida, 2003).

Barreto (2003a) revela em seu estudo que apesar construção da identidade feminina estar ligada à maternidade e aprenderem desde cedo que devem ser pacientes, estudiosas, concentradas e dedicadas, qualidades tidas como positivas no âmbito familiar. No momento que essas mulheres vão para o mercado de trabalho essas mesmas qualidades passam a ser justificativa para a desvalorização e desqualificação do seu trabalho, servindo como razão para salários desiguais, falta de promoção e abuso de poder que ocorrem nas organizações.

Apesar das mulheres enfrentarem desigualdades nas oportunidades salariais e de crescimento profissional, podemos notar que a partir da década de 80, as mulheres estão gradativamente ocupando postos de chefia que até então eram exclusivos dos homens (Segnini, 1997).

A década de 1990 foi um marco na transformação do mercado de trabalho e a principal agente da mudança foi a mulher, que conquistou mais espaço e direitos e se mostrou tão capaz quanto o homem de executar qualquer tarefa, porém apesar desse avanço no espaço público do trabalho assalariado, segundo pesquisa realizada por Segnini (1997), as mulheres continuam a vivenciar papéis tradicionalmente atribuídos à mulher. Ao contrário dos homens, as mulheres são submetidas às sobrecargas da “dupla jornada de trabalho”.

O Brasil, ainda está longe da igualdade de tratamento para mulheres e homens no trabalho. Os avanços foram importantes, existem muito por conquistar. As discriminações e preconceitos levam à desigualdade, expressa na desqualificação e na menor remuneração pelo mesmo tipo de trabalho (Thiry-Cherques & Pimenta, 2004a).

Costa (1995) afirma que apesar das mulheres estarem menos acostumadas com processos competitivos e relações de poder e o homem ser menos sensível e intuitivo, por questões meramente culturais, têm servido como justificativa para a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Não é apenas na hora de receber o contracheque que as mulheres percebem a discriminação. Existe uma forma mais velada que atinge, sobretudo aquelas que conseguiram se destacar na carreira corporativa. Atualmente é mais fácil encontrar profissionais do sexo feminino em postos de comando, mas a mobilidade raramente chega ao ponto onde são tomadas as grandes decisões.

Além de receberem baixa remuneração e de exercerem a dupla jornada de trabalho, as mulheres são vítimas de preconceitos, por exemplo, o da chamada "inferioridade" do sexo feminino em relação ao masculino, apesar de não ser manifestado abertamente. Adicionalmente, as mulheres sofrem abusos como o assédio sexual ou moral no trabalho, ambos causadores de danos irreparáveis à personalidade e à auto-estima da mulher brasileira. Estas são constatações reveladoras do tratamento desigual a que estão sujeitas (Sina, 2005).

O mundo do trabalho está em verdadeira mudança e a evolução do seu papel perante a sociedade merece receber atenção, não podemos mais desconsiderar fatos que alterem significativamente o caminho da sociedade. A ascensão da mulher e a evolução dos seus papéis na sociedade merecem especial atenção. Desde várias décadas atrás, a mulher vem tendo uma trajetória quase silenciosa rumo a uma mudança do seu modo de agir e pensar.

Promover a igualdade e acabar com todas as formas de discriminação, em especial a laboral, constitui um dos desafios da sociedade neste século, onde apesar da ascensão das mulheres no mercado de trabalho, a imagem social da mulher ainda está ligada a atividades de cunho doméstico. É preciso reconhecer que não bastam leis que garantam a igualdade de deveres e direitos para ambos os sexos, mas sim que as mulheres realmente possam vivenciá-las no dia-a-dia do trabalho nas organizações.

2.2. Representações Sociais do Trabalho Feminino e Masculino

As articulações teóricas e conceituais, aplicadas pela perspectiva psicossociológica inaugurada por Serge Moscovici, em 1961, na França, com sua obra *La psychanalyse, com image et son public*, cuja tradução chegou ao Brasil em 1978, formam o foco irradiador das múltiplas reflexões sobre as representações sociais

De maneira, sintetizada, Moscovici (1978, p. 28) conclui que a representação social é um corpus organizado de conhecimentos e uma das atividades psíquicas graças às quais os homens tornam inteligíveis a realidade física e social, inserem-se num grupo ou numa ligação cotidiana de trocas, e liberam os poderes da imaginação.

Segundo Jodelet (2001, p.21) podemos dizer que a representação social é uma forma de conhecimento, socialmente elaborada e partilhada, com um objetivo prático, e que contribui para a construção de uma realidade comum a um conjunto social.

Temos a necessidade permanente de estarmos informados sobre o que acontece no mundo à nossa volta. Além de nos adaptar a ele, necessitamos saber como nos comportar dominá-lo física ou intelectualmente, identificar e resolver os problemas que se apresentam, por essa razão as representações sociais foram criadas e são tão importantes para nossa vida cotidiana. Elas nos guiam no modo de nomear e definir conjuntamente os diferentes aspectos da realidade diária, no modo de interpretar esses aspectos, tomar decisões e, eventualmente, posicionar-se frente a eles de forma decisiva (Jodelet, 2001).

Nesse sentido, conforme Abric, 2001, p. 156:

A representação é um conjunto organizado de opiniões, atitudes, de crenças e de informações referentes a um objeto ou uma situação. É determinada ao mesmo tempo pelo próprio sujeito (sua história, sua vivência), pelo sistema social e ideológico no qual ele está inserido e pela natureza dos vínculos que ele mantém com esse sistema social.

As reflexões a respeito de representação social levam a perceber que o ser humano, objeto e sujeito da história, desenvolve-se através do processo de comunicação, onde a representação social, de forma dinâmica, estrutura e é estruturada. Para analisar as

representações que um indivíduo tem do mundo onde vive, é necessário captar a visão que ele tem de seu mundo, sabendo que tal visão dependerá do lugar ocupado pelo indivíduo em relação aos outros.

Através das representações sociais, podemos tratar fenômenos observáveis diretamente ou reconstituídos por um trabalho científico. Há alguns anos estes fenômenos vêm-se tornando um assunto central para as ciências humanas. Em torno deles constituiu-se um domínio de pesquisa dotado de instrumentos conceituais e metodológicos próprios, que interessa a outras disciplinas.

Dentre os fenômenos ou problemas que tem sido preferencialmente explorados pelos pesquisadores, podemos dizer que os temas relacionados com o mundo do trabalho estão incluídos (Pereira de Sá, 1998).

Poeschl (2003) em seu estudo sobre as representações das diferenças entre os sexos, práticas familiares e relações entre homens e mulheres, conclui que existe uma forte crença na existência nas diferenças entre os sexos, que pode se basear na grande quantidade de elementos que formam as representações sociais entre os sexos que valoriza as práticas familiares tradicionais contribuindo para a reprodução das relações assimétricas entre os sexos na sociedade.

Nos últimos 40 anos, com a luta das feministas e de grupos minoritários, a questão de gênero tornou-se um fenômeno social relevante. Ao posicionarem-se de forma efetiva contra as discriminações em função do sexo, tornaram-se alavancas do processo de transformação das representações de gênero. A inserção da mulher no mercado de trabalho, o controle da reprodução, entre outros, juntamente com os movimentos feministas, fizeram com que os valores acerca das mulheres começassem a ser questionados, ocasionando a inserção e a exclusão de

elementos tradicionais na RS do homem (Ribeiro; Almeida, 2003).

Em um estudo exploratório das representações sociais de gênero em uma agência bancária, Andrade et al (2002) buscou compreender como as categorias de pensamento sobre as relações de gênero são construídas dentro da organização, apesar das limitações de sua pesquisa, percebeu-se que existe uma diferenciação entre homens e mulheres quanto a distribuição de cargos mais elevados, em relação a representação social da relação mulher/família/maternidade notou-se que tanto homens e mulheres concordam que a vida profissional concorre com a vida privada da mulher em relação a ser esposa e ser mãe e que abdicar da carreira profissional para se dedicar a família cabe à mulher. Em relação à representação social da ascensão e profissionalização da mulher é diferente para homens e mulheres, e que as mulheres enfrentam maiores dificuldades para ocuparem posições de destaque profissional na empresa. Ao final dessa pesquisa os autores concluíram que as representações sociais de gênero no ambiente de trabalho encontram-se em amadurecimento.

Ainda que seja evidente que houve uma melhoria da situação das mulheres, não podemos negar que atualmente percebe-se desigualdades entre homens e mulheres. Conforme estudo realizado por Poeschl (2003), para estudar a relação entre as representações das práticas normativas e as representações dos papéis de gênero, realizadas em adultos casados, os resultados mostram que as ideologias desenvolvidas no século XIX para justificar as posições de homens e mulheres continuam a legitimar as desigualdades na sociedade formam, atualmente, a base de representações que contribuem, para justificar as práticas familiares tradicionais e para a manutenção das desigualdades entre mulheres e homens.

Vale ressaltar que existem poucos estudos de Representação Social do trabalho feminino e masculino, assim como de relações de gênero no trabalho são escassos.

O caráter interdisciplinar das Representações Sociais nos conduz a vários campos de estudo. Esta pesquisa que envolve organizações investiga as representações do trabalho feminino masculino e a sua correlação com as atitudes do assédio moral no trabalho.

Capítulo 3 - Estudo Empírico

Neste capítulo, estão descritos os resultados obtidos em dois estudos sobre assédio moral e representações de gênero. O Estudo I teve como objetivo verificar a percepção do assédio moral no trabalho e através da Teoria das Representações Sociais averiguar sua ligação com as relações de gênero no trabalho. No Estudo II, foi verificado se as mesmas variações ocorrem em relação a indivíduos fora do ambiente universitário, quanto a estrutura fatorial e as regressões múltiplas.

3.1. Estudo I

O primeiro estudo foi desenvolvido com os seguintes objetivos específicos:

- Adaptar uma escala do Assédio Moral para uso no Brasil;
- Verificar a percepção do assédio moral;
- Identificar as relações entre o Assédio Moral e a Representação Social de Gênero no Trabalho.

3.2. MÉTODO

3.2.1. Participantes

O estudo foi realizado em duas instituições particulares de ensino superior de Goiânia e Aparecida de Goiânia - GO nos cursos de Administração, Direito, Economia e Secretariado Executivo.

Utilizou-se como critério para definir a amostra, alunos dos cursos acima citados por haver a necessidade de encontrar um grupo de estudantes que já se encontrassem inseridos no mercado de trabalho. Todos os estudantes trabalhadores também foram questionados se já tinham sido vítima de perseguições, humilhações ou passado por situações constrangedoras ou algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho.

No total, participaram do estudo 205 estudantes. A idade dos participantes varia entre 17 e 45 anos ($M=25,87$, $DP=6,2$). Do total da amostra a maioria dos participantes é do sexo feminino (62,9%), com faixa etária média entre 17 a 30 anos (79%). Uma descrição mais detalhada da amostra encontra-se na Tabela 1.

Tabela 1. Dados Demográficos da amostra Estudo I (n = 205)

Variável	Nível	Frequência	Porcentagem
Idade (anos)	17 – 25	120	58,6
	26 – 30	42	20,4
	31 – 35	24	11,7
	36 – 40	09	4,5
	+ de 45	04	2,0
	<i>Não respondeu</i>	06	2,9
Sexo	Feminino	129	62,9
	Masculino	71	34,6
	<i>Não respondeu</i>	05	2,4
Etnia/cor da pele	Branca	125	61,0

	Negra	14	6,8
	Amarela	09	4,4
	Indígena	02	1,0
	Parda	50	24,4
	<i>Não respondeu</i>	5	2,4
Cargo de chefia	Sim	62	30,2
	Não	138	67,3
	<i>Não respondeu</i>	5	2,4

3.2.2. Instrumentos

a) Construção da Medida de Assédio Moral

Considerando que as escalas de medida existentes sobre a percepção do assédio moral no local de trabalho não terem sido construídas nem validadas no Brasil, tornou-se necessário a construção e adaptação de um instrumento que pudesse medir esse construto de maneira adequada.

Na fase inicial de sua construção identificamos na literatura os seguintes instrumentos para medir o assédio moral: LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*); LIPT-60; Escala de Hirigoyen

Após criar o conceito que nomeava o assédio moral como terror psicológico ou psicoterror, Leymann (1996) elaborou um questionário composto de 45 atitudes características do assédio moral e a nomeou de LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*). Leymann elaborou os itens de modo a descrever cinco tipos de manobras que podem ser utilizadas para destruir um profissional, são elas: limitar sua comunicação, limitar seu contato

social, desprestigiar a pessoa frente seus colegas, desacreditar a vítima de manter sua reputação pessoal ou profissional da vítima, e por fim, as atividades de assédio que comprometem a saúde da vítima. As respostas aos itens eram dadas em escalas dicotômicas.

O questionário LIPT-60 validado por Rivera e Rodríguez (2003), é um instrumento de coleta de dados com escala tipo *Likert*, variando de 1(nada em absoluto) a 5 (exageradamente), que possui 60 diferentes manobras de assédio moral, derivado do LIPT original, que é dicotômico e possui 45 itens. O LIPT-60 foi elaborado no final de 1999 quando foram detectadas 15 diferentes formas de assédio moral na população espanhola, as quais não se encontravam no questionário original.

O questionário elaborado por Hirigoyen (2002), que em função da publicação de seu primeiro livro Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano, recebeu centenas de cartas e mensagens de pessoas que supunham ser vítimas de assédio moral, por esse motivo foi elaborado um questionário com o objetivo de conhecer melhor a realidade das experiências das pessoas que ofereciam o seu testemunho foi elaborado.

Hirigoyen (2002) elaborou este questionário com o objetivo de observar os tipos de manobras que podiam ser utilizadas para destruir um profissional, são elas: a deterioração proposital das condições de trabalho; o isolamento e recusa de comunicação; o atentado contra a dignidade e, finalmente as violências verbal, física ou sexual sofrida pelas vítimas.

Com base nos questionários encontrados, seguimos os passos descritos abaixo para a construção de uma escala de assédio moral a ser usada em nosso estudo:

1º.) Com o objetivo de validar um instrumento capaz de medir o Assédio Moral, traduzimos para o português todos os questionários;

2º.) Verificamos quais itens coincidiam nos questionários;

3º.) Montamos um novo questionário com base nos dados encontrados e utilizamos o formato *Likert* variando de 0 (nada em absoluto) a 4 (exageradamente) para que fosse possível medir a intensidade que as pessoas sofriam as atitudes de assédio – conforme o que já tinha sido feito no LIPT-60;

4º.) Com o questionário pronto, fizemos uma análise semântica para verificação da inteligibilidade dos itens (Pasquali, 2003), solicitamos aos componentes do GEPOT (Grupo de Pesquisa em Psicologia do Trabalho e Organizacional), composto por estudantes universitários, que procedessem a análise de cada item do nosso questionário, sendo efetuadas as correções que se fizeram necessárias, sendo dessa maneira todas as dúvidas quanto aos itens fossem dirimidas;

5º) O instrumento passou pela análise de juízes, chegando à versão final com 58 itens para o questionário do Assédio Moral. Nessa etapa foram consultados psicólogos com experiência na área organizacional para que eles pudessem ajuizar se os itens realmente estavam ou não se referindo ao fenômeno por nós estudado.

b) Estudo das Representações Sociais de Gênero

Para realizar a coleta de dados referente à Representação Social no Trabalho relativo ao gênero, foi empregado o método chamado de Análise das Evocações (Campos, 1998 ; Vergès, 1992, 1994, 1995 ; Sá, 1996). O instrumento contém quatro questões. As duas primeiras referem-se à Representação Social do Trabalho Feminino e as duas últimas à Representação Social do Trabalho Masculino. Vale lembrar que os questionários eram apresentados de maneira alternada aos participantes.

Ao elaborar o instrumento, buscamos detectar as concepções do trabalho feminino e masculino presente no imaginário dos trabalhadores. A partir dessas concepções, poderíamos

chegar a relacionar o Assédio Moral com a Representação Social de Gênero no Trabalho como indutor desse comportamento. Essa representação é acessada por uma questão de evocação, ou seja, uma questão para a associação livre ativada por uma palavra indutora. Neste caso as expressões indutoras foram «Trabalho Feminino» e «Trabalho Masculino». As instruções dadas aos participantes eram as seguintes (em duas condições: feminino e masculino):

« Quando você escuta a expressão ‘Trabalho Feminino’ (ou Trabalho Masculino), quais são as palavras ou expressões que espontaneamente vêm à sua cabeça ? »

Em seguida, era-lhes solicitado que fosse classificado por ordem de importância as respostas dadas, iniciando pelo número 1(um) a mais importante, até o número 5(cinco) para a resposta de menor importância. Vale ressaltar que tanto os participantes do sexo feminino quanto masculino, metade dos questionários referentes ao Trabalho Feminino vinha em primeiro lugar para resposta e a outra metade dos questionários referentes ao Trabalho Masculino vinha em primeiro lugar para resposta.

Optou-se pela técnica de associação livre porque permite o acesso ao conteúdo das Representações Sociais. Para Abric (1998, p. 30-31):

...uma representação é constituída de um conjunto de informações, de crenças, de opiniões e de atitudes a propósito de um objeto social, a organização de uma representação social apresenta uma característica específica, a de ser representada em torno de um núcleo central, constituindo-se em um ou mais elementos, que dão origem à representação.

Na Teoria do Núcleo Central, as representações são definidas a partir de dois componentes: seu conteúdo e a sua estrutura de organização interna.

Finalmente, dois conjuntos de questões foram acrescentadas para a análise das Representações Sociais de Gênero no Trabalho. O primeiro conjunto de questões abordava o tema em relação à empresa que o participante trabalhava e a segunda pedindo para que ele respondesse conforme ele pensava que os colegas do mesmo sexo responderiam as mesmas questões.

Essa última parte de nosso instrumento tem como objetivo permitir a partir de uma análise quantitativa, a identificação e a organização das respostas, que são evidenciadas pelos aspectos explicativos ou discriminantes da nossa amostra.

c) Questões de identificação

Foi solicitado aos participantes que indicassem ao final do questionário as seguintes informações: idade, sexo, etnia, setor de atividade, tipo de emprego, número de pessoas na empresa, profissão e finalmente, se ele exercia ou não um cargo de chefia na empresa.

3.2.3. Procedimentos

Primeiramente, solicitou-se a autorização dos coordenadores de cada curso, ficando garantido o anonimato dos alunos. O questionário foi administrado em sala de aula e respondido individualmente. O instrumento foi distribuído somente aos alunos que eram trabalhadores e julgavam ter passado por situações humilhantes, constrangedoras ou ter sofrido perseguição no ambiente de trabalho, por parte de colegas ou superior hierárquico. Foi esclarecido aos participantes o caráter estritamente acadêmico da pesquisa e a segurança do sigilo em relação à emissão das respostas.

3.3. Resultados

Os resultados são apresentados em duas seções. A primeira descreve os dados referentes à análise da estrutura fatorial da escala de Assédio Moral. A segunda seção descreve os dados relacionados à Representação Social de Gênero no Trabalho.

Com o objetivo de analisar a validade fatorial e a consistência interna da escala de assédio moral, as respostas a essa escala foram submetidas a uma Análise Fatorial. Foi utilizado o método Eixos Principais (*PAF – Principal Axis Factoring*), que é a técnica estatística recomendada (Pasquali, 1997) para o desenvolvimento de análises com caráter confirmatório e optou-se por uma rotação oblíqua (*oblimin*). Essa análise foi realizada no *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* versão 11.0.

Os resultados obtidos estão apresentados na Tabela 2, para obter a matriz rotada foi estipulado o critério de carga fatorial mínima de 0,30 para a inclusão dos itens. Foram eliminados os itens que não alcançaram o critério de carga fatorial estipulado, permanecendo na solução final 40 itens. A versão escala utilizada encontra-se no Anexo I. Como pode ser verificado, quatro fatores teoricamente interpretáveis foram extraídos, e explicando 39% da variância.

O primeiro fator explica 15% da variabilidade, predizendo as atitudes com a intenção de desprestigiar a pessoa frente a seus colegas de trabalho. O fator 2, chamado deterioração proposital das condições de trabalho 9%. O terceiro fator, atentado contra a dignidade 8%. O quarto fator explica 7% da variância total e pode ser denominado como isolamento e recusa de comunicação. Todos os fatores apresentaram um coeficiente de fidedignidade superior a 0,77. Adicionalmente, a análise da consistência interna dos fatores obtidos mostra alfas de Cronbach substanciais em cada fator.

Tabela 2. Cargas Fatoriais, *Eigenvalue*, Variância Explicada e Fidedignidade da Escala de Assédio Moral.

	Fatores			
	F1	F2	F3	F4
Avaliam meu trabalho de maneira injusta	0,725			
Minhas falhas e erros são extremamente valorizados	0,680			
Minhas habilidades e competências são desvalorizadas	0,673			
Meu trabalho é criticado destrutivamente	0,622			
Meus esforços e acertos são desprezados	0,615			
Minhas decisões são sempre contestadas	0,601			
As pessoas gritam comigo e me repreendem em voz alta	0,550			
Sou obrigado a fazer tarefas absurdas ou inúteis	0,541			
Eu sou desvalorizado frente a meus colegas de trabalho	0,522			
As pessoas põem dificuldades para eu expressar o que eu tenho a dizer	0,497			
Meu horário de trabalho é controlado e fiscalizado de maneira exagerada	0,476			
Eu sou sempre interrompido quando falo	0,458			
Minha autonomia foi retirada	0,454			
Comentários degradantes são feitos diretamente a mim	0,422			
Atribuem a mim, propositalmente, tarefas inferiores à minha capacidade profissional	0,417			
Sou obrigado a fazer trabalhos humilhantes para o cargo que ocupo	0,413			
Sou prejudicado nas promoções	0,379			
Comentários negativos a meu respeito, e eu não tenho oportunidade de defesa	0,313			
As pessoas que me apóiam são pressionadas para se afastarem de mim		0,549		
Mexem ou danificam meus instrumentos de trabalho com intenção de prejudicar-me		0,548		
Fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito		0,523		
Sou caluniado pelas minhas costas		0,492		
Não passam minhas chamadas telefônicas, ou dizem que eu não estou		0,447		
Eu sou provocado até reagir de maneira agressiva		0,423		
Recebo telefonemas ameaçadores ou acusadores		0,402		
Furtam alguns de meus pertences, documentos ou ferramentas de trabalho		0,384		
Ridicularizam ou zombam de minha vida particular			0,718	
Insinuem ou fazem correr o boato que tenho um problema			0,613	

psicológico				
Minha vida particular é criticada				0,556
Planejam me obrigar a fazer um exame psiquiátrico ou uma avaliação psicológica				0,528
Hostilizam ou zombam de minhas convicções religiosas				0,498
Hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas				0,468
Zombam de minhas dificuldades pessoais				0,427
Sou exposto ao ridículo, as pessoas zombam de mim				0,379
Minha presença é ignorada, as pessoas agem como se eu não tivesse me visto				0,749
Não consigo falar com ninguém, todos me evitam				0,702
As pessoas estão deixando de falar comigo				0,689
As pessoas olham para mim com desprezo				0,566
De maneira geral, eu sou tratado como se fosse invisível				0,487
Meus colegas foram proibidos de falar comigo				0,347
<i>Eigenvalue</i>	6,247	3,591	3,265	3,050
Variância Explicada	15%	9%	8%	7%
Fidedignidade (Alfas)	0,90	0,77	0,80	0,81

Nota. Apenas as cargas fatoriais superiores a 0,30 são apresentadas após a rotação oblíqua; KMO = 0,867; Teste de Esfericidade = 3939,301; $p < 0,001$.

Para a análise dos dados coletados referente à Representação Social de Gênero no Trabalho através do instrumento baseado na técnica de associação livre, foi utilizado o *software EVOC*, permitindo a realização de uma análise de evocação, fornecendo dados para o reconhecimento da estrutura das representações sociais, com seus possíveis elementos centrais e periféricos.

Na chamada “análise das evocações”, são considerados inicialmente dois critérios, a frequência de evocação e a chamada ordem média de evocação (ou ordem média de aparecimento). Em uma tabela, chamada “tabela de quatro casas” (ou uma tabela com quatro quadrantes), são apresentados os resultados em termos de palavras ou expressões produzidas pelos sujeitos, tal qual os sujeitos as produziram. No quadro superior à esquerda, encontram-se as evocações mais frequentes e que aparecem, em média, nas primeiras posições, quadrante onde

aparecem os supostos elementos centrais; as palavras que aparecem neste quadrante são chamadas “palavras salientes” no sentido de palavras que se destacam.

Os quadrantes inferior esquerdo e superior direito correspondem aos elementos chamados de “*primeira periferia*”, que apresentam ou alta frequência associada a uma ordem média de aparecimento nas últimas posições ou baixa frequência associada a uma ordem média de aparecimento média nas primeiras posições.

Finalmente, no quarto quadrante inferior direito, aparecem os elementos tipicamente periféricos, ou seja, de baixa frequência e sempre evocados nas últimas posições.

A questão de evocação é seguida, no instrumento aplicado, de uma questão, através da qual se solicita aos sujeitos que enumerem, dentre as palavras produzidas por eles mesmos, as respostas segundo sua ordem de importância.

3.3.1. Prováveis elementos centrais e periféricos das RS de gênero no trabalho dos trabalhadores

A partir da preocupação de investigar o preconceito contra as mulheres em relação a situações de trabalho através da Teoria das Representações Sociais, os dados coletados foram submetidos à análise de evocação com o intuito de buscar identificar a organização interna do campo comum da RS.

3.3.1.1. Análise de Evocação

Os resultados são apresentados em quadrantes organizados em dois eixos, sendo o que o eixo vertical corresponde à frequência de evocação das palavras e o eixo horizontal à ordem de

evocação. No primeiro quadrante do Quadro 1, os elementos mais relevantes foram “competência”, “preconceito” e “dedicação”, sendo provavelmente, os elementos nucleares. Surge aqui o termo « competência » como o mais relevante, com frequência igual a 52 e ordem média igual a 2,26.

O segundo e o terceiro quadrante do Quadro 1 apresentam os elementos considerados de periferia próxima ou do sistema periférico. Esses elementos correspondem às condutas dos sujeitos na sua relação com o mundo. Os elementos “desvalorizado”, “organizado”, “responsável” e “exploração” aparecem com frequência acima de 11.

O quarto quadrante corresponde aos elementos de menor relevância, considerado de periferia distante.

Os resultados do Quadro 1 indicam que não existe uma representação social de gênero no trabalho formada, em função da frequência que os elementos foram evocados.

		1	2.90	6
F r e q ü ê n c i a	30	52 <i>Competência (2,26)</i>		
	27	36 <i>Preconceito (2,66)</i>		30 <i>Desvalorizado (3,20)</i>
		27 <i>Dedicação (2,81)</i>		
		14 <i>Organizado (2,78)</i>		
		13 <i>Responsável (2,07)</i>		
		11 <i>Exploração (2,81)</i>		

06	<i>08 Humilhação (2,75)</i>	<i>10 Salário baixo (2,90)</i>
	<i>06 Luta (2,33)</i>	<i>10 Inveja (3,10)</i>
	<i>06 Machismo (2,83)</i>	<i>10 Perfeccionista (3,40)</i>
		<i>09 Delicadeza (3,44)</i>
		<i>06 Assédio (4,33)</i>
		<i>06 Fragilidade (3,50)</i>

Quadro 1. Análise de Evocações da Representação de **Trabalho Feminino**, entre Estudantes Universitários do Sexo **Feminino**

Os resultados da questão de evocação acerca do “trabalho masculino”, respondidas pelo grupo de mulheres, são apresentados no Quadro 2, que apresenta o conjunto das “palavras relevantes”, dentre as quais hipoteticamente encontram-se os elementos centrais da representação. Assim podemos destacar as seguintes palavras e expressões: “machismo”, com frequência de 56 e uma ordem média de aparecimento (rang) de 2.14; “bem humorado” com frequência 27 e rang 2.11; “trabalho pesado” com 22 e 2.81; “autoritário”, 21 e 2.57; e, por fim, “competência”, 19 e 2.63.

Ordem Média de Evocação (Rang)

		1	2,90	4
F 56 r e q u ê n c i a	<i>56 Machismo (2,14)</i>			
	<i>27 Bem Humorado (2,11)</i>			
	<i>22 Trabalho Pesado (2,81)</i>			
	<i>21 Autoritário (2,57)</i>		<i>21 Acham-melhores (2,90)</i>	
	<i>19 Competência (2,63)</i>		<i>18 Cargo-chefia (3,00)</i>	
			<i>16 Força (2,93)</i>	

16		
4	<p><i>06 Ignorância (2,83)</i></p> <p><i>04 Agressividade (2,75)</i></p> <p><i>04 Acham Superiores (2,75)</i></p>	<p><i>13 Poder (3,00)</i></p> <p><i>08 Mais-valorizado (3,37)</i></p> <p><i>08 Discriminação com as mulheres (3,00)</i></p> <p><i>05 Desorganizado (3,20)</i></p> <p><i>05 Assédio (3,20)</i></p> <p><i>05 Rápido (3,00)</i></p>

Quadro 2. Análise de Evocações da Representação de **Trabalho Masculino** entre Estudantes Universitários do Sexo **Feminino**

Os resultados da questão de evocação acerca do “trabalho feminino”, respondidas pelo grupo de homens, são apresentados no Quadro 3, que apresenta o conjunto das “palavras relevantes”, dentre as quais supostamente encontram-se os elementos centrais da representação. Assim podemos destacar as seguintes palavras e expressões : “discriminado”, com freqüência de 23 e uma ordem média de aparecimento (rang) de 2.43 ; “competência” com freqüência 21 e rang 2.66 ; “detalhista” com 17 e 2.41 ; “trabalho doméstico”, 15 e 2.50 ; e, finalmente, “dedicado”, 15 e 2.33.

Ordem Média de Evocação (Rang)

1

2,90

4

F r e q u ê n c i a	30	<i>30 Força-física (2.60)</i> <i>16 Responsável (2.50)</i> <i>15 Força (2.40)</i> <i>18 Machismo (2.92)</i> <i>12 Competência (2.25)</i>	
	12		
	03	<i>07 Discriminação (2,14)</i> <i>06 Preconceito (2.67)</i>	<i>07 Agilidade (3,34)</i> <i>05 Coragem (3,40)</i> <i>04 Ignorância (3.00)</i> <i>03 Criticado (3,33)</i> <i>03 Respeito (4.75)</i>

Quadro 4. Análise de Evocações da Representação do **Trabalho Masculino**, entre Estudantes Universitários do Sexo **Masculino**

Os resultados indicam que tanto homens como mulheres reconhecem a competência do trabalho feminino, porém vale ressaltar que as mulheres destacam na análise de evocação a palavra “preconceito” e os homens a palavra “discriminado”.

Para analisar os dados da Tabela 3 e 4 – que compõem a última parte de nosso instrumento – utilizamos o teste “t” para dados independentes, que é uma técnica estatística cujo objetivo é analisar, sob um determinado nível de significância – no nosso caso $p < 0,001$ – e um

grau de liberdade específico, o quanto duas médias amostrais são diferentes na população onde elas foram extraídas.

Relativamente aos dois últimos conjuntos de questões usados para medir as Representações de Gênero, aplicamos vários testes “t de Student” para verificarmos se existiam diferenças significativas entre as médias de Representações de Gênero conforme a própria opinião dos sujeitos e as médias de Representação de Gênero conforme o que os participantes pensam que os outros pensam.

Também aplicamos testes “t de Student” para analisarmos as médias das Representações de Gênero em função do sexo dos participantes. Os resultados apresentados na Tabela 4 mostram que existem diferenças entre como os participantes do sexo feminino e masculino pensam em relação às seguintes questões apresentadas: “Ser homem ou mulher influencia no desempenho do trabalho - Os profissionais mais eficientes são: homens ou mulheres - As pessoas que são expostas a atitudes hostis, são: homens ou mulheres - Quem tem mais oportunidades de crescimento profissional: homens ou mulheres - Os profissionais que desempenham melhor suas funções são: homens ou mulheres” apresentaram um grau de significância relevante.

Tabela 3 . Médias, Desvios Padrões (entre parênteses) e Testes Estatísticos das Representações de Gênero conforme a própria opinião dos sujeitos e a percepção dele sobre a opinião dos outros.

	Representação de Gênero		Teste Estatístico		
	Sujeitos	Outros	<i>t</i>	gl	<i>p</i> <
As pessoas sobre hostilidades no trabalho por serem homens ou mulheres.	2,74 (1,55)	2,59 (1,47)	1,272	203	ns
As oportunidades de crescimento profissional são diferentes para os	2,41 (1,48)	2,43 (1,39)	-0,200	203	ns

homens e mulheres.					
O fato de ser homem ou mulher influencia na carreira profissional.	2,40 (1,43)	2,46 (1,38)	-0,529	204	ns
Ser homem ou mulher influencia no desempenho do trabalho.	3,54 (1,52)	3,35 (1,45)	1,784	204	ns
As pessoas são alvo de discriminação em razão de serem homem ou mulher.	2,39 (1,40)	2,44 (1,41)	-0,598	204	ns
Os profissionais mais eficientes são: homens ou mulheres	3,20 (0,87)	3,29 (0,95)	-1,562	204	ns
As pessoas que são expostas a atitudes hostis, são: homens ou mulheres	3,79 (1,01)	3,69 (0,99)	1,447	204	ns
Quem tem mais oportunidades de crescimento profissional: homens ou mulheres	2,22 (1,158)	2,26 (1,157)	-0,522	204	ns
Os profissionais que desempenham melhor suas funções são: homens ou mulheres	3,28 (0,95)	3,32 (0,96)	-0,718	204	ns

ns = Não Significativo

3.3.1.2 Poder preditivo Representação Social de gênero no trabalho sobre a percepção do assédio moral

Para analisar o poder de predição da Representação Social sobre a percepção do assédio moral foram realizadas regressões múltiplas (*stepwise*) para cada um dos fatores do assédio moral. Apenas os fatores referentes a atentado contra dignidade e isolamento e recusa à comunicação apresentaram valores significativos.

Tabela 4. Médias, Desvios Padrões (entre parênteses) e Testes Estatísticos das Representações de Gênero conforme o que os sujeitos pensam em função do tipo de sexo dos participantes.

	Representação de Gênero		Teste Estatístico		
	Feminino	Masculino	<i>t</i>	gl	<i>p</i> <
As pessoas sobrem hostilidades no trabalho por serem homens ou mulheres.	2,65 (1,55)	3,00 (1,54)	-1,539	197	ns
As oportunidades de crescimento	2,36	2,59	-1,056	197	ns

profissional são deferentes para os homens e mulheres.	(1,49)	(1,46)			
O fato de ser homem ou mulher influencia na carreira profissional.	2,33 (1,43)	2,55 (1,43)	-1,020	198	ns
Ser homem ou mulher influencia no desempenho do trabalho.	3,74 (1,53)	3,18 (1,47)	2,504	198	0,13
As pessoas são alvo de discriminação em razão de serem homem ou mulher.	2,39 (1,45)	2,39 (1,32)	-0,32	198	ns
Os profissionais mais eficientes são: homens ou mulheres	3,33 (0,93)	2,99 (0,74)	2,629	198	0,009
As pessoas que são expostas a atitudes hostis, são: homens ou mulheres	3,97 (0,95)	3,45 (1,06)	3,530	198	0,001
Quem tem mais oportunidades de crescimento profissional: homens ou mulheres	2,10 (1,21)	2,44 (1,05)	-1,964	198	0,051
Os profissionais que desempenham melhor suas funções são: homens ou mulheres	3,47 (0,94)	2,93 (0,93)	3,935	198	0,000

ns = Não Significativo

Os resultados da regressão múltipla [$R=0,19; F(1/203)=7,708; p<0,01$] realizada para analisar a variável composta pelo fator referente ao atentado contra a dignidade mostram (Tabela 5) que os melhor preditor do assédio moral está no fato de serem alvo de discriminação no ambiente de trabalho ($Beta = -0,191; t = -2,77; p<0,00$). Desta forma podemos dizer que as pessoas que são vítimas do assédio moral através do fator 3 percebem que são discriminadas em função de gênero.

Os resultados da regressão múltipla [$R=0,146; F(1/203)=4,396; p<0,05$] realizada para analisar a variável composta pelo fator referente ao isolamento e recusa a comunicação mostram (Tabela 6) que os melhor preditor do assédio moral está no fato de estarem mais expostos a atitudes hostis no trabalho ($Beta = 0,146 ; t = -2,09; p<0,03$). Desta forma podemos dizer que as pessoas que são vítimas do assédio moral através do fator 4 percebem que são estão expostas a atitudes mais hostis em função de gênero.

A partir da análise dos resultados podemos notar que na análise da estrutura fatorial desse primeiro estudo foram extraídos quatro fatores: deterioração proposital do ambiente de trabalho, desprestigiar as pessoas frente a seus colegas, atentado contra a dignidade e finalmente isolamento e recusa de comunicação. Sendo que em nenhum dos fatores foram apresentados situações de assédio sexual no trabalho, apesar de alguns estudiosos no assunto afirmarem que o assédio sexual pode representar uma das formas de assédio moral.

Dos resultados aferidos podemos ressaltar como mais importante acerca da análise de evocação, apesar de não termos a Representação Social sobre trabalho feminino e masculino definidos que, homens e mulheres reconhecem o trabalho feminino como “competente” e “dedicado”, porém é um trabalho “discriminado” e que sofre “preconceito”. Já no trabalho masculino, homens e mulheres reconhecem que ele é “machista”, “competente” e que envolve “força física”.

Por fim a partir da realização das regressões múltiplas para verificar o poder preditivo da Representação Social de Gênero no trabalho sobre a percepção do assédio moral foi possível perceber que as pessoas que são assediadas moralmente através do atentado contra a dignidade percebem que são discriminadas em função de gênero e que da mesma forma podemos dizer que as pessoas que são vítimas do assédio moral através de atitudes de isolamento e recusa a comunicação percebem que são estão expostas a atitudes mais hostis em função de gênero.

Tabela 5. Resultados da regressão múltipla utilizada na análise da influência da Representação Social de gênero no trabalho sobre a percepção do assédio moral - Fator 3: Atentado contra dignidade

<i>Variáveis</i>	Percepção do Assédio Moral Fator 3: Atentado contra dignidade		
	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>p</i> <

As pessoas são alvo de discriminação em razão de serem homens ou mulheres.	-0,191	-2,77	-0,00
As pessoas sofrem hostilidades no trabalho por serem homens ou mulheres.	-0,078	-1,10	ns
As oportunidades de crescimento profissional são diferentes para homens e mulheres	0,111	1,46	ns
O fato de ser homem ou mulher influencia na carreira profissional.	0,055	0,70	ns
Se homem ou mulher influência no desempenho do trabalho.	0,020	0,28	ns
Os profissionais eficientes são homens ou mulheres.	0,057	0,82	ns
As pessoas expostas a atitudes mais hostis são homens ou mulheres.	0,114	1,58	ns
Quem tem mais oportunidades de crescimento profissional são os homens ou mulheres.	0,062	0,86	ns
Os profissionais que desempenham melhor suas funções são homens ou mulheres.	0,010	0,14	ns
Coefficiente de Regressão	R = 0,19		
Variância Explicada	R ² = 0,037; R ² _{ajustado} = 0,032		
Significância do Modelo	F(1/203) = 7,708; p < 0,01		

Tabela 6. Resultados da regressão múltipla utilizada na análise da influência da Representação Social de gênero no trabalho sobre a percepção do assédio moral - Fator 4: Isolamento e recusa a comunicação

<i>Variáveis</i>	Percepção do Assédio Moral Fator 4: Isolamento e recusa a comunicação		
	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>p</i> <

As pessoas expostas a atitudes mais hostis são homens ou mulheres.	0,146	2,097	0,03
As pessoas sofrem hostilidades no trabalho por serem homens ou mulheres.	-0,059	-0,83	ns
As oportunidades de crescimento profissional são diferentes para homens e mulheres	-0,020	-0,29	ns
O fato de ser homem ou mulher influencia na carreira profissional.	0,03	0,47	ns
Se homem ou mulher influência no desempenho do trabalho.	0,039	0,56	ns
As pessoas são alvo de discriminação em razão de serem homem ou mulher.	-0,094	-1,30	ns
Os profissionais mais eficientes são homens ou mulheres.	0,045	0,64	ns
Quem tem mais oportunidades de crescimento profissional são os homens ou mulheres.	0,034	0,47	ns
Os profissionais que desempenham melhor suas funções são homens ou mulheres.	-0,05	-0,68	ns
Coefficiente de Regressão	R = 0,146		
Variância Explicada	R ² = 0,21; R ² _{ajustado} = 0,16		
Significância do Modelo	F(1/203) = 4,396; p < 0,05		

3.4. Estudo II

O segundo estudo foi desenvolvido com o seguinte objetivo específico:

- Replicar os resultados do Estudo I;

- Verificar a percepção do assédio moral em indivíduos fora do ambiente universitário;

3.5. Método

3.5.1. Participantes

A maioria dos participantes é do sexo feminino (56,3%), com faixa etária média entre 17 a 30 anos (56,3%). Uma descrição mais detalhada da amostra encontra-se na Tabela 7.

Foram estabelecidos os seguintes critérios para a seleção dos participantes:

- A empresa em questão possui uma sala em especial para preenchimento de cadastro de pessoas interessadas em uma recolocação no mercado de trabalho, comparecem a esse estabelecimento pessoas de diferentes áreas de atuação, idade e escolaridade;
- No momento que esses trabalhadores compareciam a esta empresa para o preenchimento do cadastro, elas eram indagadas se no ambiente de trabalho já tinham sido vítima freqüente de perseguições, humilhações ou passado por situações constrangedoras ou algum tipo de discriminação;
- Foi esclarecido a todos os participantes o caráter estritamente acadêmico da pesquisa e a segurança do sigilo em relação à emissão das respostas.

Tabela 7. Dados Demográficos da amostra Estudo II (n = 80)

Variável	Nível	Freqüência	Porcentagem
Idade (anos)			

	17 – 25	45	56,3
	26 – 30	15	18,7
	31 – 35	12	15,0
	36 – 40	04	5,0
	+ de 45	04	5,0
	<i>Não respondeu</i>	-	-
Sexo	Feminino	45	56,3
	Masculino	35	43,8
	<i>Não respondeu</i>	-	-
Etnia/raça	Branca	37	46,3
	Negra	08	10,0
	Amarela	01	1,3
	Indígena	02	2,5
	Parda	32	40
	<i>Não respondeu</i>	-	-
Setor de Atividade	Público	23	28,8
	Privado	55	68,8
	ONG	2	2,5
	<i>Não respondeu</i>	-	-
Tipo de Emprego	Registrado por tempo indeterminado	59	73,8
	Temporário	6	7,5
	Estagiário	5	6,3
	Outros	10	12,5
	<i>Não respondeu</i>	-	-
Número de pessoas na empresa	Abaixo de 50	37	46,3
	Entre 51 e 100	24	30,0
	Entre 101 e 300	6	7,5
	Acima de 300	13	16,3
	<i>Não respondeu</i>	-	-
Cargo de chefia	Sim	11	13,8
	Não	69	86,3
	<i>Não respondeu</i>	-	-

3.5.2 Instrumentos

A primeira parte do instrumento foi aplicado o mesmo questionário utilizado no primeiro estudo para confirmar a existências dos fatores do primeiro estudo em uma população de trabalhadores não universitários.

A segunda parte do instrumento em forma de um questionário sobre RS do Gênero no Trabalho composto por 4 (quatro) questões, que demonstraram maior diferença de percepção em relação a homens e mulheres .

3.5.3. Procedimentos

Este estudo foi realizado em uma empresa de consultoria empresarial em Goiânia/GO. Primeiramente solicitamos a autorização formal por parte da administração da empresa para a realização deste estudo. Em seguida, aplicamos os questionários durante o horário comercial, no qual as pessoas procuravam a empresa de consultoria em busca de uma recolocação no mercado de trabalho ou que tinham a intenção de mudar de emprego.

Foi solicitado aos participantes que indicassem ao final do questionário as seguintes informações: idade, sexo, etnia, setor de atividade, tipo de emprego, número de pessoas na empresa, profissão e se ele exercia ou não um cargo de chefia na empresa.

3.6. Resultados

Teste “*t de Student*” foram usados para verificarmos se existem diferenças significativas na percepção que homens e mulheres tem do assédio moral no trabalho. Os resultados revelam (Tabela 8) que só há diferença entre as médias concernentes à percepção de isolamento e recusa

de comunicação. As mulheres percebem maior isolamento e recusa de comunicação do que os homens.

Tabela 8 . Médias, Desvios padrões (entre parênteses) e Testes Estatísticos da percepção de assédio moral em função do tipo de sexo dos participantes.

	Sexo dos Sujeitos		Teste Estatístico		
	Feminino	Masculino	<i>t</i>	gl	<i>p</i> <
Desprestigiando a pessoa frente a seus colegas de trabalho	1,73 (0,66)	1,62 (0,70)	0,677	78	ns
Deterioração de condições de trabalho	1,01 (0,67)	1,11 (0,72)	-0,651	78	ns
Atentado contra a dignidade	0,85 (0,70)	0,76 (0,78)	0,499	78	ns
Isolamento e recusa de comunicação	1,03 (0,65)	0,65 (0,51)	2,803	78	0,01

ns = não significativo

Testes “*t de Student*” também foram usados para compararmos as representações de gênero em função do sexo dos participantes. Como pode ser verificada na **Tabela 10**, as mulheres percebem mais do que os homens que as mulheres são os profissionais mais eficientes, que desempenham melhor suas funções e que são mais expostas a atitudes hostis. Não há diferença na percepção sobre quem tem mais oportunidade de crescimento profissional.

3.6.1. Poder preditivo Representação Social de gênero no trabalho sobre a percepção do assédio moral

Para analisar o poder de predição da Representação Social sobre a percepção do assédio moral foram realizadas regressões múltiplas (*enter*) para cada um dos fatores do assédio moral.

Os resultados da regressão múltipla [$R=0,29; F(4/75)=7,708; p<0,05$] realizada para analisar a variável composta pelo fator referente a deterioração proposital das condições de

trabalho mostram (Tabela 9) que o melhor preditor do assédio moral está no fato de serem alvo de discriminação no ambiente de trabalho ($Beta = -0,0184; t = -1,439; p < 0,05$). Desta forma podemos dizer que as pessoas que são vítimas do assédio moral através do fator 2 percebem que o fato de serem homem ou mulher influencia nas oportunidades de crescimento profissional.

Tabela 9. Resultados da regressão múltipla utilizada na análise da influência da Representação Social de gênero no trabalho sobre a percepção do assédio moral - **Fator 2: Deterioração proposital das condições de trabalho**

<i>Variáveis</i>	Percepção do Assédio Moral Fator 2: Deterioração proposital das condições de trabalho		
	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i> <
Os profissionais eficientes são homens ou mulheres.	-0,0184	-1,439	ns
As pessoas expostas a atitudes mais hostis são homens ou mulheres.	0,079	0,669	ns
Quem tem mais oportunidades de crescimento profissional são os homens ou mulheres.	0,230	2,027	0,05
Os profissionais que desempenham melhor suas funções são homens ou mulheres.	-0,093	-0,742	ns
Coeficiente de Regressão	R = 0,290		
Variância Explicada	R ² = 0,084; R ² _{ajustado} = 0,035		
Significância do Modelo	F(4/75) = 1,720; p < 0,05		

Tabela 10 . Médias, Desvios padrões (entre parênteses) e Testes Estatísticos das Representações de Gênero Conforme o que os Sujeitos Pensam em função do tipo de sexo

	Sexo dos Sujeitos		Teste Estatístico		
	Feminino	Masculino	<i>t</i>	gl	<i>p</i> <
Os profissionais mais eficientes ^a	3,24 (1,11)	2,54 (0,82)	3,133	78	0,01
As pessoas que são expostas a atitudes hostis ^b	1.82 (1,21)	2.37 (1,29)	-1,960	78	0,05
Quem tem mais oportunidades de crescimento profissional ^a	2,04 (1,28)	2,31 (0,96)	-1,040	78	ns
Os profissionais que desempenham melhor suas funções ^b	2.58 (0,92)	3.20 (0,53)	-3,573	78	0,001

^a A escala varia de 1 (mais homens) a 5 (mais mulheres);

^b A escala varia de 1 (mais mulheres) a 5 (mais homens);

ns = não significativo.

O Estudo II que envolveu somente pessoas que se encontravam fora do ambiente universitário podemos notar que apesar dos fatores permanecerem os mesmos as mulheres percebem atitudes de isolamento e recusa a comunicação mais que os homens.

A partir das análises podemos salientar que nesse segundo estudo as vítimas de assédio moral através de atitudes que deterioram propositalmente as condições de trabalho acreditam que o fato de ser homem ou mulher influencia no seu crescimento profissional.

Os resultados dos estudos I e II serão discutidos mais detalhadamente no próximo capítulo.

Capítulo IV - Discussão e Conclusões

A realização deste estudo teve por objetivo investigar a percepção do Assédio Moral pelos trabalhadores e, com base na Teoria das Representações Sociais, analisar a influência das relações de gênero no trabalho nesse fenômeno. Para que fosse possível a realização de nosso estudo, foi adequada de uma medida para a percepção do Assédio Moral.

Com base nos resultados obtidos no Estudo I verificamos que a percepção do assédio moral é organizada por quatro fatores: Fator 1 – predizendo as atitudes que deterioram propositalmente as condições de trabalho, Fator 2 – que agrupou as atitudes que são utilizadas para desprestigiar a pessoas frente a seus colegas, Fator 3 – que reuniu as atitudes referentes a atentado contra a dignidade e, por fim, o Fator 4 – que agrupou as atitudes que representam o isolamento e a recusa de comunicação.

Não constatamos um fator que agrupasse itens que constituem a categoria denominada por Hirigoyen (2002) como “violência verbal, física ou sexual” (ameaças de violência física; sofrer agressões físicas, mesmo que leve; ser assediada ou agredido sexualmente através de gestos ou propostas) ou na categoria denominada por Leymann (1996) como “atividades de assédio que afetam a saúde física e psíquica da vítima” (fazer ameaças físicas; agredir sexualmente a vítima; obrigar a vítima a fazer trabalhos perigosos ou nocivos a saúde).

A ausência dos fatores relativos a violência física ou sexual propriamente dita, pode ser explicada em função dos participantes do Estudo I serem todos estudantes universitários, que como já é sabido fazem parte de uma elite social, cultural e economicamente diferenciada, e,

desta maneira, a agressão física ou sexual no trabalho podem não ser toleradas, porém trata-se de uma hipótese explicativa que deve ser investigada.

No Estudo II, os sujeitos, apesar de estarem fora do ambiente universitário, os fatores encontrados são equivalentes aos quatro fatores no Estudo I, e, da mesma maneira, nenhum dos itens se agrupou em categorias ligadas ao assédio sexual ou a violência física leve.

A partir dos dados coletados, podemos supor que, no Estudo II a percepção do assédio moral pelos sujeitos acontece através de atitudes que deterioram propositalmente as condições de trabalho, e que também acreditam que o fato de ser homem ou mulher influencia no seu crescimento profissional, levando-nos a pensar que as relações de gênero podem ser reguladores das atitudes ligadas ao assédio moral no trabalho.

Através das análises dos Estudos I e II podemos perceber que os tipos de comportamento que caracterizam o Assédio Moral nas populações em que o nosso questionário foi aplicado está mais ligado à comunicação e à interação do sujeito com o universo do trabalho e os outros.

Estudos anteriores indicam que o Assédio Moral e o Assédio Sexual são violências que podem ter uma certa correlação. O Assédio Moral pode constituir em um passo a mais na perseguição sexual, transformando-se em uma vingança do agressor rejeitado (Guedes, 2003; Hirigoyen, 2000).

Vale ressaltar que apesar dos dados empíricos que atestem essa informação serem escassos, há indícios que o assédio moral e sexual se aproxime das atitudes de discriminação em relação às mulheres.

No que diz respeito aos instrumentos utilizados para estudar a Representação Social do Trabalho Feminino e Masculino os resultados indicam que as mulheres reconhecem que o trabalho feminino é competente e que sofre preconceito, enquanto os homens reconhecem o

trabalho das mulheres como competente e discriminado.

Esses resultados podem indicar que, embora nossos objetivos não tenham se voltado para a dinâmica das relações intergrupos, é importante salientar que, mesmo sendo exploratórios, os nossos resultados indicam claramente que as mulheres representam o trabalho feminino como sendo “mais competente” e “mais discriminado” que os homens o representam.

Este efeito deve ser analisado em duas direções. A primeira tem como referência a Teoria da Identidade Social (Tajfel, 1972/1982), cuja uma das contribuições mais relevantes para a compreensão das relações intergrupais é o que se chama “comportamento de favoritismo pelo endogrupo” ou “viés pró-endogrupo”. (Amâncio, 2002; Leyens & Yzerbyt, 1997).

Nesse sentido podemos supor que as mulheres ao produzirem respostas associativas ao indutor “trabalho feminino”, ativem uma dinâmica comparativa, não exclusivamente sobre “trabalho feminino” *versus* “trabalho masculino”, mas sobre as relações entre os gêneros, ativando, então, uma dimensão posicional e societal. Também não se pode negligenciar o fato que, enquanto categorias, o feminino e o masculino se encontram em um contexto sócio-histórico carregado pela memória coletiva, com forte engajamento afetivo por parte dos sujeitos.

Pode-se dizer que, a luta pelos direitos da mulher não é de modo algum uma luta esgotada e que os próprios papéis sociais de homem e de mulher estão em plena transição. Conforme nos lembra Poerschl (2003), a categorização social que ancora as relações de gênero é herdeira de processos históricos seculares, cuja assimetria das relações de poder, no passado e atualmente, promove intensos e fortes posicionamentos carregados de emoções.

Em estudos sobre as Representações Sociais do “trabalho feminino” e “trabalho masculino”, Flament (2001), levanta a hipótese metodológica segundo a qual ao se confrontarem a expressão “trabalho feminino” os sujeitos ativam imediata ou automaticamente, um esquema

cognitivo de comparação, eles já sabem de antemão que a tarefa não consiste simplesmente em definir o trabalho feminino, mas, implícita ou explicitamente, também em compará-lo com sua antítese, o trabalho masculino.

Assim, os processos mesmo de categorização parecem ser marcados, no caso das relações de gênero, por um tipo de pertença histórica e corporalmente bem delimitados, cujos traços identificatórios são de uma externalidade protípica acentuada e pela impossibilidade de descategorizar.

O que configura o assédio moral, em verdade, é a repetição e a permanência de atitudes hostis que atentam contra o trabalhador, atingindo sua auto-estima e sua segurança como indivíduo, levando-o a um desequilíbrio emocional e abrindo espaço para a proliferação de doenças que o incapacitam para o exercício da sua função. (Aguiar, 2003).

Através do estudo das Representações Sociais obtivemos fortes indícios de que os sujeitos associam o Assédio Moral à relações de gênero. Os resultados levam a crer que as relações de gênero são grandes reguladores das relações de trabalho, estando fortemente ligados. Sendo que, a natureza das atitudes de assédio moral no trabalho pode muitas vezes ter uma conotação sexual, sendo as mulheres em geral que sofrem mais o assédio moral do que os homens.

Segundo Hirigoyen (2002), podemos dizer que toda a forma de assédio moral tem como princípio a discriminação, já que ele confirma a recusa de uma diferença ou uma particularidade da vítima. A discriminação geralmente não é revelada, em função de ser proibida por lei e, por isso, muitas vezes, se transforma em assédio moral.

Parece não ser por acaso que, em relação às regressões múltiplas realizadas no Estudo I

os resultados mostram que a percepção que as pessoas são discriminadas no trabalho em função de gênero, é um fator preditor da percepção de atentado contra a dignidade. Da mesma forma as pessoas que são mais expostas a atitudes hostis, em função do sexo, é um fator preditor da percepção de isolamento e recusa a comunicação.

No Estudo II a regressão múltipla indicou que a percepção que as pessoas tem mais oportunidade de crescimento profissional em função do sexo é preditor da percepção que as vítimas de Assédio Moral são desprestigiadas perante a seus colegas.

Nesse sentido, podemos dizer que as pessoas que percebem o Assédio Moral na dimensão dos fatores 3 (atentado contra a dignidade) e 4 (isolamento e recusa a comunicação) no estudo associam o Assédio Moral às relações de gênero no trabalho.

Conforme os resultados obtidos em nosso estudo, podemos pensar que existe uma forte ligação entre a ocorrência do assédio moral e aspectos ligados à discriminação por gênero no trabalho.

A valorização do trabalho e a manutenção de sua dignidade são princípios que, apesar de serem direito de todo cidadão em nossa constituição, encontram-se ameaçados por vários aspectos vigentes em nossos dias, como por exemplo, a globalização de nossa economia. Sabemos que, independente da organização, um ambiente de trabalho saudável é condição necessária para um bom desenvolvimento profissional (Freitas, 2000), porém, apesar das organizações terem um discurso voltado contra as atitudes preconceituosas e hostis, o que acontece, na realidade, é muito diferente, a segregação por ser diferente acontece com frequência em seu interior.

Apesar do presente trabalho trazer novas contribuições para o estudo do assédio moral, algumas reflexões devem ser feitas. Por exemplo, do ponto de vista auto-crítico, o estudo I

apresentou limitações, principalmente no que se refere ao tipo de população que utilizamos em nossa amostra, que foi composta de estudantes universitários. Quanto ao estudo II, poderíamos ter desenvolvido uma escala de gênero que permitisse medidas de correlação mais exatas.

Baseados nos dados observados em nosso estudo, apesar das limitações encontradas, assinala-se a necessidade de outras pesquisas que investiguem o assédio moral e as relações de gênero do trabalho, bem como, verificar o motivo pelo qual não foram encontrados fatores que se agrupassem na categoria violência física ou sexual no trabalho, para que seja possível o fortalecimento e ampliação da área de conhecimento sobre o assédio moral no trabalho.

Referências Bibliográficas

- Abric, J.C. (1998). A abordagem estrutural das Representações Sociais. Em: Oliveira, D.C. e Moreira, A.P., (Eds). *Estudos interdisciplinares em Representação Social* (pp.27-38). Goiânia: AB Editora.
- Abric, J.C. (2001). O estudo experimental das Representações Sociais. Em: Jodelet, Denise (Org.). *As Representações Sociais* (p. 17-44). Rio de Janeiro: UERJ.
- Aguiar, Luiz S. A. (2003) Assédio Moral nas Organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia. Bahia. *Dissertação de mestrado em Administração Estratégica - UNIFACS*
- Amâncio, L. (2002). Identidade social e relações intergrupais. Em: Vala, J.& Monteiro, M.B. (coords). *Psicologia Social*. (pp. 387-409). Lisboa: FCG.
- Andrade, Áurea L.S. et al. (2002). Gênero nas organizações: um estudo no setor bancário. Em: RAE – eletrônica, vl. 1, nr. 2. Retirado em 01 de julho de 2005, de <http://www.rae.com.br/eletronica>.

Barreto, Margarida M. S. (2000). Uma jornada de humilhações. São Paulo. *Dissertação de mestrado em Psicologia Social – PUC*

Barreto, Margarida M. S. (2001). Assédio moral: violência psicológica que põe em risco sua vida. *Coleção Saúde do Trabalhador*. n. 6, São Paulo.

Barreto, Margarida M. S. (2002). Assédio moral: ato deliberado de humilhação ou uma “política da empresa” para livrar-se de trabalhadores indesejados. *Revista Ser Médico*. São Paulo, ed 20, jul/ago/set. Retirado em 10 de julho de 2004, de http://ser1.cremesp.org.br/revistasermedico/nova_revista/corpo.php?material=40.

Barreto, Margarida M. S.(2003). *Assédio moral: acidente invisível que põe em risco a saúde e a vida do trabalhador*. Rio de Janeiro: Sindipetro.

Barreto, Margarida M. S. (2003a). *Violência, saúde e trabalho*. São Paulo: EDUC

Batista, Analía S. (2000) Violência “sem sangue” nos locais de trabalho. *Jornal do DIAP*. Retirado em 05 de março de 2004 de <http://www.diap.org.br/scripts/diap2000/impress.asp.noticia>.

- Bianchini, Alice. (2002). A Legitimação do processo de incriminação do assédio sexual. Em: Damasio, E. de Jesus & Gomes, Luiz Flávio (coord.). *Assédio Sexual* (pp.1-21), São Paulo: Saraiva.
- Bitencourt, Cezar Roberto.(2002). Assédio Sexual: Contribuição jurídico-normativa da globalização. Em: Damasio, E. de Jesus & Gomes, Luiz Flávio (coord.). *Assédio Sexual* (pp. 23-44). São Paulo: Saraiva.
- Borges, L. O. & Yamamoto, O. H. (2004). O mundo do trabalho. Em: Zanelli, J.C; Borges-Andrade, J.E.; BASTOS, A. V. B. (orgs). *Psicologia, Organizações e Trabalho*. (pp. 24-62).Porto Alegre: Artmed
- Calil, Lea E Silingowschi.(2000). *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: LTR.
- Campos, P.H.F.(1998). As representações sociais de “meninos de rua”: proximidade do objeto e diferenças estruturais. Em: Oliveira, D.C. e Moreira, A.P. (Orgs), *Estudos interdisciplinares em representação social* (pp. 271-283). Goiânia: AB Editora.
- Cappelle, Mônica C. A. et al. (2004). Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. Em: *RAE – eletrônica*, vl. 3, nr. 2, art. 22. Retirado em 01 de julho de 2005, de <http://www.rae.com.br/eletronica>.

Cazeloto, Edilson. (2003) Work houses do século XXI. *Revista Carta Capital*, São Paulo, p.20.

Costa, Silvia Generali.(1995). *Assédio Sexual: uma versão brasileira*. Porto Alegre: Artes e Ofícios.

Edward, José. (2005). Assédio moral o lado sombrio do trabalho. *Revista Veja*: São Paulo, nr. 1913, p.104-108.

Ferreira, Hádassa D B. (2004). *Assédio Moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russell.

Flament, C. (2001).Pratiques sociales et dynamique des représentations.In: Moliner, P (ed.). *La dynamique des représentations sociales* (pp. 43-58). PUG

Freitas, Maria Ester.(1996). Assédio Sexual uma proposta perversa. Em: *RAE Light*: São Paulo, vl. 3, nr. 3, p. 4-9.

Freitas, Maria Ester.(2000). Contexto social e imaginário organizacional moderno. Em: *RAE*, São Paulo, vl. 40, nr 2, p. 6-15.

Freitas, Maria Éster de. (2001) Assédio Moral e Assédio Sexual:face do poder perverso nas organizações. *RAE – Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, n. 2, v. 41, p. 8-19.

Gervaiseau, Maria B. A. A. (2004). Dignidade e violência moral no trabalho. *Revista Dignidade*, São Paulo, n. 1, p. 13-15

Guedes, Márcia Novaes.(2003). *Terror Psicológico no trabalho*. São Paulo: LTR.

Guedes, Márcia Novaes.(2003a). Assédio Moral e Responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. *Monografia da Amatra*. São Paulo.

Heloani, Roberto. (2003). Violência Invisível. Em: *RAE Executivo*: São Paulo, vl. 2, nr. 3, p. 57-61.

Heloani, Roberto. (2004). Assédio Moral – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. Em: *RAE – eletrônica*, vl. 3, nr. 1, art. 10. Retirado em 01 de julho de 2005, de <http://www.rae.com.br/eletronica>.

Hirigoyen, Marie France.(1998) *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Hirigoyen, Marie France. (2002) *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Hirigoyen, Marie France.(2002a). *Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho*, São Paulo: Anais eletrônicos. Retirado em 15 de março de 2003, de

<http://www.assediomoral.org/eventos/seminário.htm>.

Husbands, Robert. (1993). Analisis internacional de las leys que sancionam el acoso sexual.

Em: *Revista Internacional del Trabajo. Ginebra.* (pp.110-115) v.112. n.1.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2000). Indicadores Sociais sobre a mulher.

Retirado em 15 de junho de 2005. de <http://www.ibge.gov.br>.

Jodelet, Denise.(2001). Representações Sociais: um domínio em expansão. Em: Jodelet,

Denise (Org.), *As Representações Sociais* (pp. 17-44). Rio de Janeiro: UERJ.

Kornblit, A.L., Petracci, M. Assédio Sexual no Trabalho. In: COSTA , Albertina de Oliveira

(org.). *Direitos Tardios – Saúde, sexualidade e Reprodução na América Latina*, São Paulo: PRODIR/FCC; Ed.34, 1997, p.67-85.

Leymann, Heinz.(1996). The Content and Development or Mobbing at Work. *European*

Jornal of Work and Organizational Psychology (pp.165-181), vl. 5, n.2.

Leyens, J.P. & Yazerbyt, V.(1997). *Psychologie Sociale*. Belgique: Mardaga

Lobo, Flavio. (2003). Vida e Morte no Trabalho. Em: *Revista Carta Capital*.n.263, p.12-21.

Mendes, Ana Magnólia. (2002). Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto

organizacional. *Tese de doutorado em Psicologia* – UNB

Meyerson, D.E., Kolb D.M. (2000). Moving out of the “Armchair”: Developing a Framework to Bridge the Gap between Feminist Theory and Practice. *Organization*, 7(4), p. 553-571.

Moraes, Rita. (1999). A lei do mais forte. *Revista Istoé*: São Paulo, nr. 1542, p.84-89.

Moscovici, Serge. (1978). *A Representação Social da Psicanálise*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.

Motta, F.C.P. (2001). *Teoria das Organizações: evolução e crítica*. São Paulo: Pioneira Thonson Learning.

Nielsen, J.M.(1990). Sex and gender: perspectives on stratification. Prospect Heights, Ill: Waveland Press. Apud: POESCHL, Gabrielle. (2003). Representações das diferenças entre os Sexos, Práticas Familiares e Relações entre Homens e Mulheres. Em: *Revista Estudos* (p. 31-49). Goiânia: UCG. v. 30, n.1

Pamplona Filho, Rodolfo.(2002). Assédio Sexual: questões conceituais. Em: Damasio, E. de Jesus & Gomes, Luiz Flávio (coord.). *Assédio Sexual* (pp. 109-135), São Paulo: Ed. Saraiva.

Pamplona Filho, Rodolfo.(2001). *O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: Ltr.

Pasquali, L. (1997). *Psicometria: teoria e aplicações*. Brasília: UnB.

Pasquali, L. (2003). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. Petrópolis: Vozes.

Passos, Elizete.(2004). *Ética nas organizações*. São Paulo: Atlas.

Paula, Ana Paula Paes de. (2003). *Eros e Narcisismo nas organizações*. Em: RAE – eletrônica, vl. 2, nr. 2.Retirado em 01 de julho de 2005, de <http://www.rae.com.br/eletronica>.

Pereira de Sá, C. (1996). *Núcleo central das representações sociais*. Petrópolis: Vozes.

Pereira de Sá, C. (1998). A abordagem estrutural das representações sociais. Em: Moreira, A. S.P. & Oliveira D.C. (Orgs). *Estudos Interdisciplinares de representação social*. (p. 27-37) Goiânia: AB.

Poeschl, Gabrielle. (2003). Representações das diferenças entre os Sexos, Práticas Familiares e Relações entre Homens e Mulheres. Em: *Revista Estudos* (p. 31-49). Goiânia: UCG. v. 30, n.1

Rezende, Deise Neves Botelho. (2002). Assédio Moral. Revista Consultor Jurídico. Retirado em 16 de outubro de 2003, de <http://conjur.uol.com.br/textos/8750>.

Ribeiro, A.S.M.; Almeida, A.M.O. (2003). Masculinidade: Nova História, Velhas representações. Em: Campos, P.H.F., Loureiro, M.C.S. (Orgs.) *Representações Sociais e Práticas Educativas* (pp.145-167). Goiânia: UCG.

Ribeiro, A.S.M.(2000). Macho, Adulto, Branco, Sempre no Comando? Brasília: *Dissertação de Mestrado em Psicologia – UNB*.

Robbins, S. P. (2002). *Comportamento organizacional*. São Paulo: Prentice Hall.

Rivera, J. L. G.; Rodriguez, Manuel. (2003). *Cuestionario de estrategias de acoso psocilógico: El LIPT-60*. Retirado em 15 de setembro de 2003, de <http://www.psiquiatria.com/imprimir.ats?1079>

Robortella, Luiz Carlos Amorim.(1998). Assédio Sexual nas relações de trabalho Em:Galvão Junior, Juraci & Azevedo, Gerson de (coord.). *Estudo de direito do trabalho e processo do trabalho*(pp.138-139) São Paulo: LTr.

Segnini, Liliana R.P. (1997). Aspectos Culturais nas relações de gênero e a questão de produtividade em tempos de trabalho flexível e qualidade total. Em: Motta, F.C.P; Caldas, M.P. (Orgs). *Cultura Organizacional e Cultura Brasileira* (pp.184-200), São

Paulo: Atlas.

Sina, Amália.(2005). *Mulher e Trabalho*. São Paulo: Saraiva

Silva Neto, Manoel Jorge e. Constituição e assédio sexual.(2002). Em: Damasio, E. de Jesus & Gomes, Luiz Flávio (coord.). *Assédio Sexual* (pp.89-108), São Paulo: Saraiva.

Soares, Lucila.(2001). Você odeia seu chefe? *Revista Veja Online*. Retirado em 10 de maio de 2004 de [http//www.veja.com.br](http://www.veja.com.br).

Soboll, Lia A. P. (2004) Assédio Moral, estratégias e relações de poder. *Revista Dignidade*, São Paulo, n. 1, p. 29-31

Souza, Rosângela de. (2003) Do assédio Moral. Em: *Assédio Moral e Sexual nas Relações de Trabalho* (pp. 123-127) Alves, A.F.P e orgs.

Tajfel, H. (1972). Le Categorisation Sociale. Em: Moscovici, S (org). *Introduction a la psychologie sociale* (272-300). Paris: Larousse

Thiry-Cherques, Hermano R.(2004). Sobreviver ao trabalho. Rio de Janeiro: FGV.

Thiry-Cherques, H.R.; Pimenta, R.C. (2004a). A vitória aparente: ética e a mulher nas empresas. Em: *Revista ESPM* (pp. 70-83), São Paulo, vl. 11, ed. nr. 4.

Vergès, P. (1995). Représentations sociales partagées, périphériques, indifférentes, d'une minorité: méthodes d'approche. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale* (pp.77-95). n. 28

Vergès, P. (1994). Approche du noyau central: propriétés quantitatives et structurales. Em: Guimelli, C. (Éd.), *Structures et transformations des représentations sociales*. Lausanne, Delachaux et Niestlé, p. 233-253.

Vergès, P. (1992). L'évocation de l'argent: une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation. *Bulletin de Psychologie*, XLV, 405, p. 203-209.

Viana, Lúcia Teodoro.(2004). Padecimento no Trabalho: uma história sem fim? *Revista Dignidade* (pp.09-11), São Paulo.

Zabala, Iñaki Piñuel Y. (2001). *Mobbing – Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*. São Paulo: Loyola.

ANEXO

Anexo A

Prezado trabalhador,

Fazemos parte do Núcleo de Pesquisa e Estudos Psicossociológicos - NEP e estamos desenvolvendo uma pesquisa sobre as relações interpessoais nas organizações de trabalho.

É importante esclarecer que se trata de uma pesquisa acadêmica na área de Psicologia Social e gostaríamos de poder contar com a sua colaboração respondendo o questionário anexo.

Precisamos que você responda o questionário com **sinceridade** e procure **NÃO** deixar nenhuma questão em branco.

As **suas respostas são confidenciais** e pedimos para não escrever o seu nome.

Salientamos que não existem respostas certas ou erradas, o que nos interessa é a sua sincera opinião.

Agradeço desde já sua participação !!!

Denise Cristina Martins dos Santos Nery
 E-mail: *denise-nerly@uol.com.br*
 Pesquisadora – Mestranda em Psicologia
 Universidade Católica de Goiás

Abaixo há uma lista de diferentes situações que você pode ter sofrido em seu ambiente de trabalho. Marque em cada uma delas o quanto que você as vivenciou.

Assinale com um **X** no número: (0) se não vivenciou essa conduta;
 (1) se vivenciou raramente;
 (2) se vivenciou moderadamente;
 (3) se vivenciou muito;
 (4) se vivenciou de maneira exagerada.

<i>Pense em seu trabalho atual e marque o número que melhor corresponde a sua realidade.</i>	Nada em absoluto	Raramente	Moderadamente	Muito	Exageradamente
1. Meus superiores proporcionam a oportunidade para que eu expresse minha opinião.	0	1	2	3	4
2. Recebo todas as informações necessárias para a realização de meu trabalho	0	1	2	3	4
3. Minha autonomia foi retirada.	0	1	2	3	4
4. Eu sou sempre interrompido quando falo.	0	1	2	3	4
5. As pessoas põem dificuldades para eu expressar o que tenho a dizer.	0	1	2	3	4
6. As pessoas gritam comigo e me repreendem em voz alta.	0	1	2	3	4
7. Meu trabalho é criticado destrutivamente.	0	1	2	3	4

8. Minha vida particular é criticada.	0	1	2	3	4
9. Recebo telefonemas ameaçadores ou acusadores.	0	1	2	3	4
10. Meus superiores comunicam-se comigo somente por escrito.	0	1	2	3	4
11. As pessoas olham para mim com desprezo.	0	1	2	3	4
12. Minha presença é ignorada, as pessoas agem como se não tivessem me visto.	0	1	2	3	4

	Nada em absoluto	Raramente	Moderadamente	Muito	Exageradamente
13. As pessoas estão deixando de falar comigo.	0	1	2	3	4
14. Não consigo falar com ninguém, todos me evitam.	0	1	2	3	4
15. Meu posto de trabalho foi colocado em um local isolado de meus colegas.	0	1	2	3	4
16. Meus colegas foram proibidos de falar comigo.	0	1	2	3	4
17. Eu sou desvalorizado frente a meus colegas de trabalho.	0	1	2	3	4
18. De maneira geral, eu sou tratado como se fosse invisível.	0	1	2	3	4
19. Sou caluniado pelas minhas costas.	0	1	2	3	4
20. Fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito.	0	1	2	3	4
21. Sou prejudicado nas promoções.	0	1	2	3	4
22. Sou exposto ao ridículo, as pessoas zombam de mim.	0	1	2	3	4
23. Insinuem ou fazem correr o boato que tenho um problema psicológico.	0	1	2	3	4
24. Planejam me obrigar a fazer um exame psiquiátrico ou uma avaliação psicológica.	0	1	2	3	4
25. Zombam de minhas dificuldades pessoais.	0	1	2	3	4

26. Imitam minha forma de andar, minha voz, meus gestos, para me expor ao ridículo.	0	1	2	3	4
27. Hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas.	0	1	2	3	4
28. Hostilizam ou zombam de minhas convicções religiosas.	0	1	2	3	4
29. Ridicularizam ou zombam de minha vida particular.	0	1	2	3	4
30. Ridicularizam ou zombam de minhas origens.	0	1	2	3	4
31. Sou obrigado a fazer trabalhos humilhantes para o cargo que ocupo.	0	1	2	3	4

	Nada em absoluto	Raramente	Moderadamente	Muito	Exageradamente
32. Avaliam meu trabalho de maneira injusta.	0	1	2	3	4
33. Minhas decisões são sempre contestadas.	0	1	2	3	4
34. Comentários degradantes são feitos diretamente a mim.	0	1	2	3	4
35. Fazem insinuações sexuais através de gestos obscenos ou palavras.	0	1	2	3	4
36. Sou estimulado a ter iniciativa própria.	0	1	2	3	4
37. Minhas sugestões são aceitas facilmente.	0	1	2	3	4
38. Sou obrigado a fazer tarefas absurdas ou inúteis.	0	1	2	3	4
39. Atribuem a mim, propositalmente, tarefas inferiores à minha competência profissional.	0	1	2	3	4
40. Sou designado a fazer tarefas novas e diferentes o tempo todo.	0	1	2	3	4
41. Sou designado a fazer tarefas que exigem uma experiência muito acima da minha competência profissional, impossibilitando meu êxito.	0	1	2	3	4
42. Sou obrigado a fazer tarefas perigosas ou nocivas à saúde.	0	1	2	3	4

43. Sou ameaçado verbalmente.	0	1	2	3	4
44. Sofro agressões físicas leves. (sou empurrado, as pessoas fecham portas na minha cara)	0	1	2	3	4
45. Eu sou assediado sexualmente através de gestos ou palavras.	0	1	2	3	4
46. Mexem ou danificam meus instrumentos de trabalho com a intenção de prejudicarme.	0	1	2	3	4
47. Furtam alguns de meus pertences, documentos ou ferramentas de trabalho.	0	1	2	3	4
	Nada em absoluto	Raramente	Moderadamente	Muito	Exageradamente
48. O meu acesso a instrumentos de trabalho é negado. (fax, telefone, computador, mesa)	0	1	2	3	4
49. Comentários negativos são feitos a meu respeito, e eu não tenho oportunidade de defesa.	0	1	2	3	4
50. As pessoas que me apóiam são pressionadas para se afastarem de mim.	0	1	2	3	4
51. Devolvem, abrem ou interceptam minha correspondência.	0	1	2	3	4
52. Não passam minhas chamadas telefônicas, ou dizem que eu não estou.	0	1	2	3	4
53. Meus esforços e acertos são desprezados.	0	1	2	3	4
54. Minhas habilidades e competências são desvalorizadas.	0	1	2	3	4
55. Minhas falhas e erros são extremamente valorizados.	0	1	2	3	4
56. Meu horário de trabalho é controlado e fiscalizado de maneira exagerada.	0	1	2	3	4
57. Todos os direitos que tenho na empresa são respeitados (férias, horários, prêmios).	0	1	2	3	4
58. Eu sou provocado até reagir de maneira agressiva.	0	1	2	3	4

Quais são as cinco palavras ou expressões que vêm à sua cabeça quando você escuta o termo
“TRABALHO FEMININO” ?

Resposta 1 _____ (___)

Resposta 2 _____ (___)

Resposta 3 _____ (___)

Resposta 4 _____ (___)

Resposta 5 _____ (___)

Classifique, por ordem de importância, as repostas que você deu, iniciando pelo número 1 para a mais importante, até número 5 para a de menor importância. Coloque o número correspondente no espaço em frente à resposta selecionada.

Quais são as cinco palavras ou expressões que vêm à sua cabeça quando você escuta o termo

“TRABALHO MASCULINO” ?

Resposta 1 _____ (___)

Resposta 2 _____ (___)

Resposta 3 _____ (___)

Resposta 4 _____ (___)

Resposta 5 _____ (___)

Classifique, por ordem de importância, as repostas que você deu, iniciando pelo número 1 para a mais importante, até número 5 para a de menor importância. Coloque o número correspondente no espaço em frente à resposta selecionada.

*Nas questões a seguir, o que nos interessa é a sua opinião,
não havendo respostas certas ou erradas.*

Marque com um (X) o número que melhor expressa a sua opinião, conforme exemplo:

EXEMPLO:

Pense na empresa que você trabalha e responda as questões abaixo:

As pessoas casadas recebem
mais promoções do que
as pessoas solteiras.

O estado civil
não influencia nas
promoções.

~~X~~ _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
Se você acha que o fato de ser casado *influencia muito* nas promoções, marque o nº 1.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ ~~X~~ _____
Se você acha que o estado civil *não influencia em nada* as promoções, marque o nº 5.

1 _____ ~~X~~ _____ 3 _____ 4 _____ 5
Se você acha que o fato de ser casado *influencia moderadamente* nas
promoções, marque o nº 2.

~~X~~

<p>1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5</p> <p>Se você acha que o estado civil tem <i>pouca influencia</i> nas promoções, marque o nº 4.</p>
<p>1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5</p> <p>Se você acha não tem opinião formada sobre o assunto ou não sabe dizer, marque o nº 3.</p>

Pense na empresa que você trabalha e responda as questões abaixo:

As pessoas sofrem hostilidades no trabalho por serem homens ou mulheres.

As pessoas **não** sofrem hostilidades no trabalho por serem homens ou mulheres.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

As oportunidades de crescimento profissional são **diferentes** para homens e mulheres.

As pessoas têm oportunidades **iguais**, independente de serem homens ou mulheres.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

O fato de ser homem ou mulher influencia na carreira profissional.

O fato de ser homem ou mulher **não** influencia na carreira profissional.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

iguais

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

Os profissionais que desempenham melhor suas funções são:

Mulheres	Desempenho Igual	Homens
----------	---------------------	--------

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

Agora responda as questões abaixo conforme você acha que responderiam os seus colegas homens

Pense na empresa que você trabalha e responda as questões abaixo:

As pessoas sofrem hostilidades no trabalho por serem homens ou mulheres.

As pessoas **não** sofrem hostilidades no trabalho por serem homens ou mulheres.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

As oportunidades de crescimento profissional são **diferentes** para homens e mulheres.

As pessoas têm oportunidades **iguais**, independente de serem homens ou mulheres.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

O fato de ser homem ou mulher

O fato de ser homem ou

influencia na carreira
profissional.

mulher **não** influencia na
carreira profissional.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

Ser homem ou mulher influencia
no desempenho do trabalho

Ser homem ou mulher **não**
influencia no desempenho
do trabalho.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

As pessoas são alvo de
discriminação em razão de
serem homens ou mulheres.

Não há discriminação
entre homens ou
mulheres.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

Ainda em relação à empresa que você trabalha, responda as questões abaixo, marcando o número que melhor representa a sua opinião:

Os profissionais mais eficientes são:

Homens

São iguais

Mulheres

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

As pessoas que são expostas a atitudes hostis, tais como práticas vexatórias, humilhações, discriminações, constrangimento são:

Mulheres

Exposição
Igual

Homens

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

Possui cargo de chefia

Sim

Não