

ÁREA TEMÁTICA 5: ESORG ESTUDOS ORGANIZACIONAIS
REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar a representação social de homens e mulheres a respeito do assédio moral no trabalho. Para atingir o objetivo proposto, foi elaborado um questionário, disponibilizado para os respondentes nas redes sociais no primeiro semestre de 2020. A amostragem por conveniência foi formada por 100 pessoas que possuem algum vínculo empregatício. As respostas foram interpretadas por meio da análise de similitude. Os resultados apontam que o assédio é composto por um conjunto de atos repetidos. Representado socialmente pelas mulheres como humilhação, exposição e constrangimento, enquanto para os homens é representado como uma diminuição da moral. As representações são comuns quando demonstram que o assédio moral reduz quem a pessoa é. As ações praticadas no ambiente de trabalho são direcionadas, em sua maioria, ao gênero feminino, o perfil dos agressores é associado a chefes e superiores. Diante do exposto, as empresas precisam conhecer os fatores que promovem o assédio moral no ambiente de trabalho, bem como trabalhar em conjunto com o poder público, para criar mecanismos que identifiquem e sejam punitivos no assédio moral no trabalho.

Palavras chave: assédio moral, representação social, gênero, trabalho.

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the social representation of men and women in respect of the non-working moral assistance. In order to achieve the proposed objective, a questionnaire was prepared, made available to the respondents in a link to the social networks in the first semester of 2020. A sample by convenience was formed by 100 people who have some entrepreneurial link. These responses are interpreted by means of analysis of similitude. The results says that harassment is composed by a set of repeated acts. Represented by women as humility, exposition and constraint, while for men is represented as a diminution of morality. These representations are common when demonstrating that the moral assistance reduced the burden of the person. The actions practiced in the work environment are directed, in their majority, to the female gender, the profile of aggressors is associated with chefs and superiors. During the exposition, the companies need to know the threats that promote the moral assistance in the working environment, as well working together as public power, to create mechanisms that identify me and punitive moral harassment in work.

Key words: moral harassment, social representation, genre, work.

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral é definido como uma coação social que afeta diversas classes econômicas e sociais. Apesar de existir há muito tempo, a sua discussão teve mais ênfase a partir da entrada das mulheres no mercado de trabalho. Assim, assédio moral é qualquer atitude que venha a constranger ou ofender a dignidade de um indivíduo.

Como uma conduta abusiva, o assédio moral pode resultar em danos físicos e psicológicos para os indivíduos, por meio de atitudes repetidas que interferem no ambiente de trabalho e colocam em perigo as relações que ali são estabelecidas. Essa conduta inclui atitudes humilhantes que podem ser intencionais e potencializadoras de conflitos no ambiente de trabalho (LEYMANN, 1996; PICIRONI; AUGUSTO 2018).

Por vezes essas ações são disseminadas e compreendidas como pequenas brincadeiras e seguem se desenvolvendo silenciosamente nas organizações, neste sentido, são interpretadas e toleradas de forma errônea (BARRETO *et. al.*, 2008; PICIRONI; AUGUSTO, 2018). Como um fenômeno que também ocorre nas organizações e afeta os indivíduos, compreende-se que existe uma representação social para o assédio moral. As representações sociais retratam o pensamento de um grupo sobre determinado objeto e são constituídas no entendimento coletivo (LEYMANN, 1996; MOSCOVICI, 2015).

Diante do exposto, compreende-se que existe uma representação social para o assédio moral nas organizações, diante disso, o objetivo deste artigo é analisar a representação social de homens e mulheres a respeito do assédio moral no trabalho. Para compreender as representações sociais do assédio moral, foi desenvolvido um questionário, por meio do qual se obtiveram diversos relatos e experiências nas mais diversas áreas de atuação. Com esses dados, elaborou-se uma análise de similitude através do *software* Iramuteq.

A realização deste estudo se faz relevante, pois apesar da constante luta feminina por espaço na sociedade e integração no mercado de trabalho, a situação de assédio ainda é presente. De acordo com Borges (2019, p. 23) “as desigualdades entre homens e mulheres ainda continuam em alta, tornando o ambiente de trabalho mais hostil à presença feminina e, conseqüentemente, propício à prática do assédio moral dirigido a elas.”

Por ser uma situação frequente, nota-se a necessidade de trazer em pauta a questão do assédio moral nas organizações, voltado para a preparação do indivíduo para reconhecer o assédio quando se depararem com ele, bem como ações preventivas e assim, impedir que condutas que caracterizam o assédio se desenvolvam nas organizações.

O trabalho está estruturado em cinco sessões: após a introdução, um referencial com as principais teorias sobre a representação social e sobre o assédio moral no trabalho. A terceira parte envolve a metodologia utilizada para a pesquisa e na seção quatro são apresentados os resultados e discussões acerca do assunto principal, e por fim, as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ter diversas definições de acordo com o contexto cultural e o país em que é definido. Esse assunto foi objeto de estudos pioneiros em países escandinavos, como retrata Leymann (1996), em

que o assédio moral é compreendido como comportamentos e ações hostis, condutas abusivas, conscientes ou inconscientes praticadas diversas vezes contra um ou mais trabalhadores, as quais causam danos à integridade física ou psíquica dos mesmos.

Diversos autores abordam o tema de maneira semelhante, como Hirigoyen (2006), a autora menciona a conduta abusiva composta por gestos, palavras, comportamentos e atitudes, que em sua repetição atingem o trabalhador de maneira negativa, violando sua integridade ou dignidade e atrapalhando o ambiente de trabalho, podendo colocar em perigo seu emprego (PICIRONI; AUGUSTO, 2018).

Hirigoyen (2006) segue pelo mesmo entendimento de Leymann (1996) e descreve que o assédio se caracteriza de forma essencial pela sua repetição, entretanto, discorda do ponto que se é necessário estabelecer um padrão de frequência e um tempo mínimo das ocorrências. Para a autora (2006), isso seria banalizar a gravidade do assédio, sendo inadmissível ter que esperar seis meses ocorrendo semanalmente condutas abusivas para ser caracterizado como assédio (PICIRONI; AUGUSTO, 2018).

As atitudes humilhantes são capazes de degradar a saúde do trabalhador antes mesmo dos seis meses. Para ele, outro ponto crucial é a intencionalidade, dado que o caráter intencional de uma agressão potencializa o impacto de tal atitude, isto distingue o assédio moral de más condições de trabalho (LEYMANN, 1996; PICIRONI; AUGUSTO, 2018).

Os assédios por vezes surgem de maneira insignificante e inofensiva, sendo algo que se propaga de forma silenciosa, já que é confundido facilmente com brincadeiras de mau gosto, levando o assediado a negligenciar o problema ao encarar a situação de maneira mais branda, sem que sejam tomadas atitudes corretivas (BARRETO *et. al.*, 2008; PICIRONI; AUGUSTO, 2018; SILVA, 2019).

Outro ponto destacado é que a maioria das ocorrências a vítima demora para perceber o assédio, isto devido a geralmente assumir um papel passivo frente às agressões, tornando-a cada vez mais frágil, suscetível e debilitada para reagir as agressões (BARRETO *et. al.*, 2008; PICIRONI; AUGUSTO, 2018).

Os facilitadores do assédio podem ser descritos com motivações raciais, religiosos, ou ainda em razão de deficiência física ou doença, orientações sexuais e de gênero. As vítimas podem ser pessoas atípicas, consideradas demasiadamente competentes, aliadas a grupos divergentes da administração ou pessoas consideradas improdutivas (HIRIGOYEN, 2006).

Não existindo um padrão para o assediador e nem para a vítima, supõem-se um conjunto de ações que são exercidas sobre a vítima, essas ações podem ser divididas em cinco grupos, a saber: ataques à capacidade de expressão da vítima, ataques às relações sociais da vítima, ataques à reputação da vítima, ataques à vida profissional da vítima e ataques à saúde mental e física da vítima (LEYMANN, 1996; ANTUNES, 2017).

Como resultado dessas condutas opressoras, são associados diversos problemas de saúde como: depressão, ansiedade, falta de atenção, abuso de álcool e substâncias ilícitas, problemas no comportamento alimentar, fibromialgia, doenças cardiovasculares, tabagismo, dificuldade para dormir acidentes e suicídio (SRABSTEIN, 2008; ANTUNES 2017). Diante do exposto, a próxima seção busca elucidar a representação social do assédio no ambiente de trabalho.

2.2 REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

O conceito de representações sociais surgiu a partir da evolução dos estudos do pensador Émile Durkheim (1858-1917) que utilizou o termo “representações coletivas”, em que as representações são uma das expressões do fato social. Desta forma, constituem “um conjunto de relações coletivas dotado de vida própria, externo aos membros da sociedade e que exerce sobre seus corações e mentes uma autoridade que o leva a agir, pensar e a sentir de determinada maneira.” (SANTOS; DIAS, 2015, p.178). Para Durkheim, as representações coletivas retratam o pensamento do grupo sobre determinado objeto, não sendo uma ação individual, mas, coletivas (SANTOS; DIAS, 2015). Sendo assim, as representações são construções, não são definidas pelo pensamento individual, mas são interferidas, e influenciadas por ele.

Esse pensamento durkheimiano foi adaptado por Serge Moscovici (1925-2014), psicólogo social que teve como objeto de estudo a representação social. Para o autor (2014-2015), existem dois universos do conhecimento: o reificado, que seria aquele conhecimento científico ou acadêmico, e o consensual, que caracteriza-se pelo senso comum, ou seja, aquele compartilhado entre o grupo que um indivíduo está inserido, em que a teoria das representações sociais é baseada (TRIANNI; NOVIKOFF, 2015).

Assim, as representações individuais são tão importantes quanto as coletivas para a formação do sujeito, sendo a forma de posicionar os pensamentos sobre a realidade cotidiana, que possuem forte influência do momento sociocultural em que os indivíduos ou grupos estão situados. A representação social está ligada à comunicação que os indivíduos têm entre os seus, a forma que um objeto ou acontecimento é retratado interfere no comportamento que será construído por aqueles que estão inseridos na sociedade (NÓBREGA; MELO, 2016).

A tensão entre o emissor e o receptor é a base da comunicação e linguagem, assim, passam a ser essenciais para o conceito de representações sociais, pois elas se formam por meio deles, assim como elas se transformam através de palavras e símbolos ligados ao que se sente. As representações sociais vão além de somente identificar uma crença, mas, para como o sujeito é impactado e o comportamento produzido tanto em algum grupo como fora dele (MARKOVÁ, 2017).

Quando o indivíduo está inserido em um ambiente coletivo seu pensamento, formas de expressão e comportamento podem ser influenciados pela comunidade e a realidade é construída a partir disso, assim, se torna uma forma de representação social. Um exemplo de representações sociais que pode ser verificado em um ambiente de trabalho, é a forma de interação social em que o gênero feminino foi tardiamente colocado no mercado de trabalho e que ainda têm um longo caminho para poder alcançar a igualdade com os homens, isso se deve ao histórico de divisão que parte de características conservadoras e patriarcais (BORGES, 2019).

Neste contexto, o homem e a mulher passaram a ter papéis bem definidos na sociedade e somente eram tratados como indivíduos caso cumprissem esses papéis, em que mulheres eram destinadas ao cuidado com a casa e a família, e o homem era líder e “provedor”. Ao homem cabia o direito de dar ordens, prática que, apesar das mudanças em escala global, impacta até hoje no comportamento das pessoas no mercado de trabalho. (BORGES, 2019)

Picironi e Augusto (2018, p.32) discutem o estudo de Goldani (2000) ao mencionar que “O ambiente organizacional sempre foi marcado pela construção de relações de dominação assimétricas no que tange a divisão sexual que nele pode ser observada.” Sendo assim, quando obtém o direito de estar ao mesmo patamar do homem, ou assumir o controle de poder, a mulher fica subestimada no seu próprio

ambiente de trabalho, mesmo quando as discriminações são reconhecidas e expostas por outros indivíduos que têm uma visão externa.

Flament (2001) e Nery *et. al.* (2018) levanta uma hipótese de que os sujeitos comparam de forma cognitiva e automática, a expressão “trabalho feminino” com “trabalho masculino”, ao invés de simplesmente defini-los. As relações de gênero são uma forma de representação social, dado que, pela natureza das atitudes de assédio moral assume, por vezes, uma conotação sexual. Isso se dá por ainda não haver uma igualdade entre estes gêneros, por questões que classificam o feminino como frágil e de menor capacidade (NERY *et.al*, 2018; ROCHA *et.al*, 2015).

Diante disso, compreende-se que as representações sociais do assédio podem ser percebidas como um fenômeno histórico que tem moldado a sociedade, assim, a próxima seção demonstra o percurso metodológico empregado para responder o problema de pesquisa proposto.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

Dado que o tema de assédio moral no trabalho figura em diversos debates levantou-se a questão desta pesquisa: Como o assédio moral é representado socialmente no ambiente de trabalho? Para este estudo seguiu-se uma perspectiva idealista, em uma pesquisa de natureza qualitativa na qual o conteúdo dos dados coletados é interpretado. “A pesquisa qualitativa preocupa-se, portanto, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 32).

Como instrumento de coleta de dados, foi elaborado um questionário com 16 perguntas formuladas a partir das categorias de análise e do referencial teórico deste estudo. O questionário contém 08 questões objetivos e 08 questões abertas, conforme exposto no Quadro 1.

Quadro 1 – Estrutura do questionário

Questão	
<i>Perfil dos entrevistados</i>	
Identidade de Gênero; Estado civil; Formação; Profissão	
Há quanto tempo está no emprego atual?	
Questão	Referencial
<i>Categoria de análise: Discriminação de gênero</i>	
Você já passou por alguma situação constrangedora em relação a sua identidade de gênero?	Augusto (2001)
Somente para as mulheres: Você já se sentiu diminuída por ser mulher?	
<i>Categoria de análise: Conduta/abusiva no trabalho</i>	
Você já sofreu/presenciou alguma situação constrangedora no ambiente de trabalho? Qual (is)?	Hirigoyen (2006)
Você já sofreu/presenciou algum tipo de comportamento abusivo ou de superioridade no ambiente de trabalho? Qual (is)?	
Se passou por alguma situação questionada nas duas perguntas anteriores, ela prejudicou o seu desempenho no trabalho?	
<i>Categoria de análise: assédio moral</i>	
O que você entende por assédio moral?	Moscovici (2003); Antunes (2017); Picironi e Augusto (2018)
Diante da situação de assédio moral que você considera ter vivenciado, quanto tempo levou para perceber?	
<i>Categoria de análise: reações</i>	

Questão	
Caso já tenha sofrido assédio moral no trabalho, como reagiu à situação?	Srabstein, (2008); Antunes (2017).
Você apresentou algum sintoma após sofrer assédio moral?	
Depoimento	
Para compreendermos melhor a sua experiência, caso se sinta confortável, conte-nos a situação que ocorreu, ou está ocorrendo, do assédio moral no trabalho em que esteve ou está.	

Fonte: elaborado pelos autores (2020)

O instrumento foi aplicado no primeiro semestre de 2020 e obteve 100 respostas válidas. O questionário foi disponibilizado em um *link* a partir da ferramenta do *Google Forms* e disponibilizado nas redes sociais para que pudesse ser respondido, por homens e mulheres. As questões são divididas em categorias, a saber: perfil do respondente, discriminação de gênero, conduta abusiva no trabalho, assédio moral, reação ao assédio, depoimento dos entrevistados. As questões foram elaboradas a partir do referencial teórico utilizado no estudo.

Após a coleta de dados foi possível compreender o perfil dos respondentes em relação seus dados demográficos e o conhecimento sobre situações que envolvem o assédio moral. As informações foram analisadas por meio da análise de similitude operacionalizada no *software* Iramuteq Alpha 7.2. A análise de similitude é comumente utilizada em estudos de representação social, pois permite identificar a conexidade entre as palavras na fala dos respondentes. Assim, são analisadas como as respostas formam os núcleos e as periferias de acordo com a construção lexical de seus discursos (CAMARGO; JUSTO, 2013).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

A amostra da pesquisa foi composta por 100 respondentes, dos quais 79 são mulheres e 21 homens, a quantidade de integrantes da amostra foi definida de forma intencional, no convite feito nas redes sociais e devido a acessibilidade dos dados. Inicialmente, observamos nos respondentes a escolaridade, divididos pela identidade biológica mencionada pelos respondentes “masculino” e “feminino”, não houve respondentes de outras identidades, conforme exposto na Tabela 1.

Tabela 1 – Escolaridade dos respondentes

Escolaridade	Masculino			Feminino		
	Nº	(%)	(%) Acumulada	Nº	(%)	(%) Acumulada
Ensino superior cursando	9	43%	43%	56	71%	71%
Ensino superior completo	8	38%	81%	12	15%	86%
Ensino médio	2	10%	90%	9	11%	97%
Ensino Fundamental	0	0%	90%	1	1%	99%
Especialização	0	0%	90%	1	1%	100%
Mestrado	2	10%	100%	0	0%	100%
Total	21	100%		79		

Fonte: elaborado pelos autores (2020)

De acordo com as respostas obtidas, 81% dos respondentes que se identificam como masculino completaram ou cursam o ensino superior, enquanto no feminino esse percentual é de 86%. A pós graduação difere entre as identidades de gênero, nos homens o percentual é de 10%, nas mulheres decresce para 1%,

acompanhado por respondentes no ensino básico e médio, 10% (homens) e 12% (mulheres).

A amostra é majoritariamente composta por respondentes que possuem contato com o ensino superior e, portanto, ambientes acadêmicos e profissionais que requerem formação. Embora a proporção das quantidades para os respondentes por gênero seja diferente, utilizamos o percentual para representar em cada grupo a escolaridade e os demais dados. As particularidades de cada identidade de gênero podem ser observadas no perfil profissional dos respondentes, conforme destacado na Tabela 2.

Tabela 2 – Perfil profissional

	Categoria	Masculino			Feminino		
		Nº	(%)	(%) Acumulada	Nº	(%)	(%) Acumulada
Trabalho	Estágio/Aprendiz	4	19%	19%	16	20%	20%
	Operacional	7	33%	52%	35	44%	65%
	Tático	2	10%	62%	9	11%	76%
	Estratégico	8	38%	100%	19	24%	100%
	Total	21	100%		79	100%	
Experiência	0 a 1 ano	6	29%	29%	28	35%	35%
	1 a 2 anos	5	24%	52%	21	27%	62%
	2 a 5 anos	8	38%	90%	18	23%	85%
	Mais de 5 anos	2	10%	100%	5	6%	91%
	Não quis informar	0	0%	100%	7	9%	100%
Total	21	100%		79	100%		

Fonte: elaborado pelos autores (2020)

O perfil profissional demonstra que os homens são a maioria em cargos estratégicos (38%) em relação as mulheres (24%), dinâmica semelhante aos cargos de nível operacional (homens 33%; mulheres 44%). A amostra demonstra valores próximos nos cargos de nível tático (homens 10%; mulheres 11%) e, estagiários e aprendizes (homens 19%; mulheres 20%). Esses dados são relevantes para observar como o assédio moral no trabalho ocorre de acordo com o perfil profissional do respondente, deste modo, a representação social pode estar vinculada questões de hierarquia, conforme exposto na Tabela 3.

Tabela 3 – Perfil profissional

Código da questão	Descritivo da Questão							
Q1	Você passou alguma situação constrangedora em relação por ser homem/mulher?							
Q2	Você se sentiu diminuída por ser mulher?							
Q3	Você sofreu/presenciou alguma situação constrangedora no trabalho?							
Q4	Essa situação prejudicou o seu desempenho?							
Identificação Quantitativo das Respostas								
Masculino	Q1	(%)	Q2	(%)	Q3	(%)	Q4	(%)
<i>Sim</i>	60	76%	72	91%	67	85%	55	70%
<i>Não</i>	19	24%	7	9%	12	15%	24	30%
Total	79	100%	79	100%	79	100%	79	100%
Feminino								
<i>Sim</i>	6	29%			20	95%	13	62%
<i>Não</i>	15	71%			1	5%	8	38%
Total	21	100%			21	100%	21	100%

Fonte: elaborado pelos autores (2020)

Entre as mulheres 76% já passaram por alguma situação constrangedora por ser mulher, destas 91% já se sentiu diminuída; 85% já sofreram ou presenciaram alguma situação constrangedora no trabalho e 70% teve seu desempenho prejudicado de alguma maneira. Já nas respostas entre os homens, apenas 29% passaram por situação constrangedora em relação ao gênero, 95% já sofreram ou presenciaram alguma situação constrangedora no trabalho e 62% tiveram seu desempenho prejudicado.

Com base nos dados disponíveis na Tabela 3, é possível observar que homens e mulheres identificam a presença do assédio moral no trabalho, contudo, são as mulheres percebem o assédio. Esses achados vêm ao encontro da discussão traçada por Picirone e Augusto (2018), em que relações assimétricas no ambiente de trabalho, elevam os homens e diminuem as mulheres, impactando diretamente no assédio moral no trabalho. Questões como as denominadas sub funções ou a ascensão de mulheres aos cargos estratégicos, podem agravar as questões de assédio no trabalho, impactando, inclusive, no comportamento pós assédio mora. Expomos na Tabela 4 como o comportamento abusivo, característico do assédio moral, é colocado no ambiente de trabalho, bem como a reação dos respondentes.

Tabela 4 – Percepção do Assédio

Código da questão	Descritivo da Questão						
Q1	Você sofreu/presenciou algum tipo de comportamento abusivo no ambiente de trabalho? Quais?						
Q2	Caso já tenha sofrido assédio moral no trabalho, como reagiu à situação?						
Palavras com as maiores Frequências							
Q1		(%)	(%) Acumulada	Q2		(%)	(%) Acumulada
Injustiça	63	14%	14%	Confrontar	14	27%	27%
Exagero	63	14%	28%	Isolar	12	24%	51%
Críticas	63	14%	42%	Ignorar	11	22%	73%
Desconsiderar	59	13%	55%	Evitar	10	20%	92%
Ridicularizar	50	11%	66%	Denunciar	4	8%	100%
Humilhar	50	11%	77%				
Atacar	50	11%	88%				
Isolar	48	11%	99%				
Preferir	5	1%	100%				
Total	451	100%			51	100%	

Fonte: elaborado pelos autores (2020)

Dos respondentes que sinalizaram conviver com situações abusivas que caracterizam o assédio, as situações relatadas são variadas, a saber: injustiça, exagero, críticas, desconsideração, ridicularização, humilhação, ataque e isolamento. Essas situações são apontadas como recorrentes e encaradas como condutas abusivas. A reação dos respondentes também se distribui de maneiras diversas, as quais podem ser compreendidas entre ações passivas e ativas, respectivamente, ignorar, isolar e evitar, enquanto reações ativas são confrontar e denunciar.

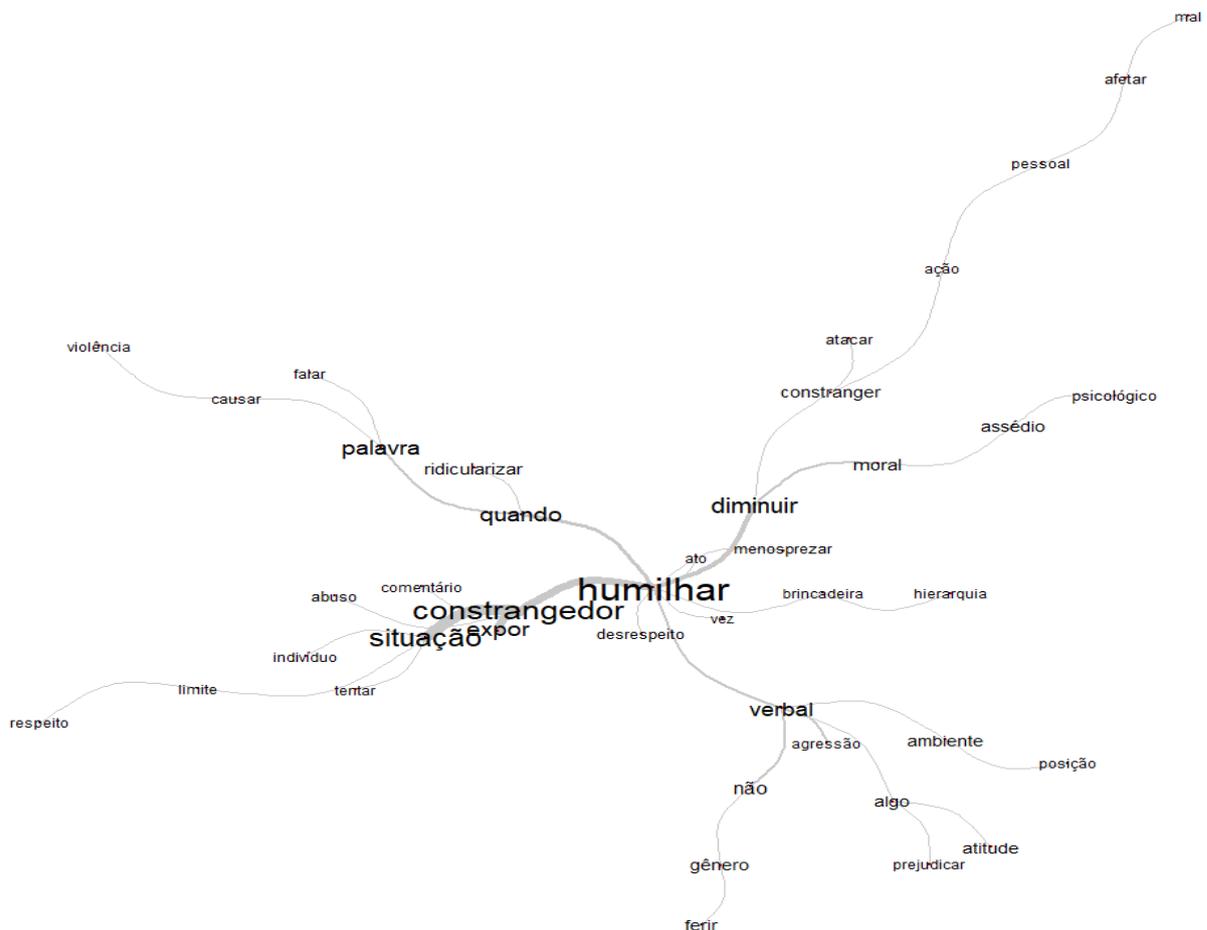
As denúncias possuem menor frequência, fato que pode ser explicado a partir dos achados de Picirone e Augusto (2018), em que o assédio prejudica as relações de trabalho, isso leva a recorrência de ações passivas e redução de ações ativas, como a denúncia. Neste sentido, ocorre um comportamento institucionalizado e aceito, o qual tem como base a permanência no posto de trabalho. Diante do exposto a próxima seção demonstra a análise de similitude para compreender como os

respondentes que identificam situações de assédio, representam socialmente o assédio moral no trabalho.

4.2 REPRESENTAÇÃO SOCIAL DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para compreender a representação social de assédio moral, os respondentes foram questionados: O que você entende por assédio moral no trabalho? A partir dessa pergunta é possível compreender como os respondentes representam o assédio moral no trabalho. Na árvore máxima de palavras gerada pela similitude, a palavra que forma o núcleo central é *humilhar*, e as palavras *expor*, *constrangedor* e *situação* formam eixos paralelos e próximos do núcleo. A palavra *situação* e *constrangedor* ganham destaque, pois os participantes da pesquisa relacionam diretamente com a existência de um “local” em que o assédio moral se desenvolve, neste caso, o local é uma situação. Já o substantivo *constrangedor* se relaciona a característica central da *humilhação* sofrida e ao modo que as pessoas se sentem quando assediadas, conforme observado na Figura 1.

Figura 1 – Árvore Máxima de palavras na Representação Social de Assédio Moral



Fonte: elaborado pelos autores (2020)

O modo que estas humilhações são manifestas na representação dos respondentes, varia tanto com críticas verbais (*verbal e palavra*) até condutas que possam virar agressões (*ato*), atitudes como essas são comuns não só no ambiente de trabalho, mas, “pode ser motivado seja por etnia, classe social e orientação

sexual” (SILVA, 2019, p.15). Seguindo o verbo *humilhar*, na região periférica da árvore, aparecem palavras que sugerem como o assédio moral é concretizado, como *ridicularizar*, *menosprezar* e *desrespeitar* estas ações caracterizam o processo do assédio moral no trabalho. As percepções podem ser explicadas pelo perfil da amostra, as mulheres, por exemplo, encontram-se em maioria no nível operacional (44%) e essa frequência também é elevada nos homens (33%), como sugere Silva (2019) a posição hierárquica ocupada é uma das motivações que guiam o assédio.

O núcleo secundário que é formado por *situação*, *constranger* e *expor*, sugerem que a humilhação pode ocorrer em *situações* que o indivíduo é *humilhado* e com isso se sente *exposto*. Esse núcleo secundário na fala dos entrevistados, é percebido nas respostas das questões objetivas, 63% dos respondentes apontaram que já sofreram ou presenciaram críticas exageradas ou injustas que ocasionam em exposição no ambiente de trabalho. Essas situações e ações são comuns quando o assediador é de um nível ou função superior, usando de seu poder para xingar e fazer brincadeiras ofensivas, assim, expondo o indivíduo (HIRIGOYEN, 2002).

Partindo do núcleo central a árvore máxima de palavras forma uma ramificação com a palavra *diminuir*, incluindo palavras como *assédio* e *psicológico*, em outra ramificação *constranger*, *ação*, *afetar* e *mal*. Essas palavras sugerem que as situações de assédio levam a percepções distintas, que variam entre danos e ação sobre o *psicológico* da vítima e sentimentos de *mal* estar. Esse tipo de assédio é velado em diversas situações, justamente por serem executados em posições superiores de trabalho, o que faz com que a vítima tenha medo de ter seu emprego prejudicado, a passividade gera a institucionalização e aceitação de situações como essa (ALKIMIN, 2008). Como resultado, ocorrem danos *psicológicos* que resultam em isolamento e comportamentos para evitar o agressor, conforme informado pelos respondentes e relatado no perfil da amostra.

Outro núcleo formado na similitude, ocorre com o substantivo *palavra* seguido do verbo *causar*, *violência* e *falar*, demonstrando que os participantes representam o assédio moral como um fenômeno capaz de gerar um dano *psicológico* à vítima. Nesse sentido, o Ministério Público Federal (MPF, 2016) relata que esses abusos cometidos podem desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional e fadiga crônica. Se observamos o outro núcleo periférico com a palavra *verbal* é possível observar em seu extremo o verbo *ferir* o que pode indicar que o assédio moral está diretamente ligado ao fato de causar danos diversos à vítima.

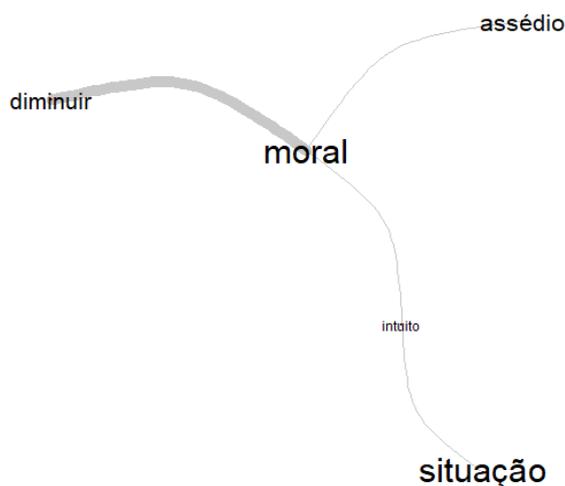
As consequências do assédio moral comprometem tanto a identidade do indivíduo, como sua dignidade, causando graves danos à saúde física e psicológica, que pode provocar “alcoolicismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, entre outros” (MPF, 2016). Esses fatores desencadeiam na incapacidade do desempenho no trabalho. Em suma, é possível compreender que as *situações* de assédio moral no trabalho são cercadas por diversas ações *verbais*, as quais utilizam as *palavras* para *diminuir* o indivíduo. Ademais, podemos mencionar que a expressão verbal é um dos instrumentos representados socialmente pelos respondentes como condutor do assédio moral.

Contudo, como as mulheres são a maioria em nossa pesquisa, para compreender se essa representação é modificada pela identidade de gênero dos indivíduos, optamos por realizar a similitude separadamente (homens e mulheres), conforme demonstrado na Figura 2.

representação de homens e mulheres, pois é colocada como responsável por gerar *violência*.

Diante dos fatos apresentados, a representação social das mulheres para o assédio moral no trabalho, ocorre ao *humilhar* um indivíduo em *situações* que *expõem* e geram *constrangimento*, concretizando o assédio por meio de um conjunto de ações que envolvem desde a *fala*, *brincadeiras* e *ridicularizações*. Essa representação difere quando analisada separadamente das respostas dos homens que responderam à pesquisa, conforme observado na Figura 3.

Figura 3 – Similitude da Representação Social de Assédio Moral dos homens



Fonte: elaborado pelos autores (2020)

A representação social dos homens para o assédio moral no trabalho é vinculada ao verbo *diminuir* e ao substantivo *moral*, em que o assédio recai sobre as questões *morais* e *diminui* o indivíduo. Como ramificação, a representação social dos homens mostra a palavra *situação*, a qual pode ser interpretada como o local que o assédio moral se desenvolve no ambiente de trabalho. Como é possível observar, a representação social do grupo de homens respondentes da pesquisa, é simplificada em relação as mulheres. Alguns autores (PICIRONI; AUGUSTO, 2018; BORGES, 2019) explicam essa constatação, por meio das assimetrias de gênero, como posição hierárquica nas empresas, bem como a construção histórica que colocou as mulheres em submissão aos homens.

Para melhor compreensão da representação social aqui demonstrada de forma agrupada ou separada por identidade de gênero, foi realizada a análise de similitude com os depoimentos deixados pelos respondentes, em que relatam suas experiências com assédio moral, o resultado está ilustrado na Figura 4.

A árvore máxima de palavras demonstra como eixo principal o advérbio *não*. A representação da negativa do assédio moral se dá devido a alguns fatores observados, como a desmotivação do indivíduo, causada pelas ações do agressor, como é relatado pelo responde R15 “[...] Já estou tentando pedir demissão e ela *não* deixa e minha vontade de trabalhar se foi.”; e pelo R4 “*não* aguentei ficar uma semana naquele ambiente”.

R24 “Já ouvi diversas frases *machistas* vindas do meu ex-chefe e também de colegas de trabalho, como: ‘você era mais bonita que ela, acha que ficou aqui por que?’; ‘vai bem paqueta na reunião amanhã pra amolecer o coração do cliente’. Essas foram direcionadas a mim, mas também já presenciei colegas e trabalho sofrerem assédio moral por serem mulheres.”

Neste contexto, o assédio moral torna-se assédio sexual quando é praticado contra mulheres. Quando ocorre o assédio sexual, a reação negativa da vítima faz com que o comportamento do assediador se configure como assédio moral, pois ele a humilha e desestabiliza (BORGES, 2019). A sociedade, historicamente apresenta para a mulher um padrão de interação com o sexo oposto onde se inclui vestuário e linguajar, ao saírem desse modelo de comportamento as mulheres são penalizadas com comentários e piadas machistas (RIBEIRO, 2017)

Na região periférica da palavra *não* estão: *chefe, grosseiro, superior, discutir, sempre, muito e ambiente*, indicando que estas palavras estão relacionadas ao figura de um indivíduo, caracterizado como *chefe* e sem identidade de gênero, ser o responsável por proporcionar um ambiente em que o assédio ocorre com frequência e em diversas situações. como por exemplo no relato do R21 “Meu *chefe* era muito *grosseiro*, arrogante, não sabia passar ordens, humilhava os funcionários, não era um bom líder.”

Nesse contexto, em que surge uma figura denominada *chefe* e hierarquicamente em um nível mais alto, a frequência dos acontecimentos é realçada pelo advérbio de tempo *sempre* e *muito*, evidenciando que quem já passou por este tipo de situação a identifica com frequência. Toda conduta abusiva, é caracterizada por sua repetição, englobando gestos, palavras, comportamentos e atitudes que atingem o trabalhador de maneira negativa (HIRIGOYEN, 2006).

Em outra periferia da árvore encontram-se *ficar, verbalmente e trabalhar*, após as agressões verbais o respondente pode não se sentir à vontade em continuar nas suas funções, o que o leva a questionar se deve ficar na empresa. A desmotivação induz a vítima a pensar em demissão, até empregados que tenham um bom desempenho são “indiscriminadamente descartados através dessa dinâmica cruel, instalada dentro dos ambientes de trabalho e que cresce a cada dia” (SILVA; BITTAR, 2012, p. 17),

De acordo com o exposto nas árvores máximas de palavras da análise de similitude, resume-se a representação social de assédio moral como humilhações e situações constrangedoras, principalmente no relato das mulheres. Os respondentes de certo modo possuem uma representação comum de assédio moral, de que ele se faz presente o ato de tentar reduzir quem o indivíduo é ou como se sente, contudo, não é somente pela repetição de um ato que o assédio ocorre, mas, de diversos atos. Para tanto, os respondentes consideram que o assédio é representando no plural, demonstrando que isso se torna recorrente e, como tal, leva a tolerância do assédio moral para manter a relação de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo analisar a representação social de homens e mulheres a respeito do assédio moral no trabalho. Para atingir o objetivo proposto optou-se por aplicar um questionário com 16 perguntas, o qual foi respondido por 100 participantes. Com base nos resultados obtidos, foi possível compreender que as pessoas reconhecem o assédio moral como um fenômeno presente nas empresas em situações constrangedoras e que causam humilhação, associando, principalmente, de forma verbal. Também foi relatado que o local de

trabalho, esse tipo de assédio é conduzido na distribuição hierárquica, na qual emerge a figura do *chefe*.

Neste sentido, o ambiente trabalho é o palco em que se desenvolve a representação do assédio moral. Para manter a relação de trabalho, os indivíduos se expõem a essas situações e as mantêm internalizadas, assim, esse fenômeno dissemina-se para manter o trabalho. Os principais alvos desse tipo de assédio são as mulheres. Essa realidade pode ser explicada devido ao contexto histórico em que, como sociedade, estamos inseridos. Assim, a mulher ainda precisa reafirmar sua competência diante dos homens e, por isso, acaba sofrendo maior discriminação nas organizações.

A pluralidade de ações utilizadas para compor o assédio moral no trabalho propõe danos psicológicos que afetam o comportamento dos indivíduos, assim, tem-se reações passivas, enquanto as reações ativas são minorias. A partir do exposto neste estudo, é possível destacar a necessidade de contribuir para as discussões relacionadas a políticas de prevenção do assédio moral no ambiente das organizações, descontinuando as ações que resultam em assédio e futuramente podem evoluir para assédio sexual. Para tanto, as instituições podem agir em conjunto com as empresas e permitir canais que facilitem a identificação e denúncia, bem como a punição para o assédio moral identificado.

Modificar questões históricas como as assimetrias de poder relacionadas a gênero ou a hierarquia nas empresas, requer manifestações coletivas que identifiquem e sejam ativas. Desta forma, demonstram ser contra ações de assédio moral no trabalho, em que os empregados proporcionarão a conscientização a respeito de atos que caracterizam o assédio e que se encontram institucionalizados e disseminados, mascarados de brincadeiras e da não intencionalidade.

Como contribuições, a presente pesquisa permitiu identificar e analisar como os indivíduos representam socialmente o assédio moral no trabalho e de que forma isso os afeta. Ademais, as discussões aqui apresentadas, contribuem e reforçam que o assédio é uma ação continuada e por vezes amparada para manter relações de trabalho, sendo necessário intervenções de órgãos e políticas públicas. Espera-se que este artigo sirva como inspiração para a elaboração de novas pesquisas que discutam a prevenção e combate ao assédio, para a criação de políticas de *compliance* em empresas. Por fim, sugere-se um caminho em pesquisas futuras que analisem a conscientização como mecanismo de educação para minimizar as práticas de assédio moral, analisando como as questões de educação continuada nas empresas abordam esse assunto.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, José. **Assédio moral no trabalho: revendo a evidência**. Psicologia, saúde & doenças, v. 18, n. 3. p. 669-680. 2017.
- BARBOSA, Attila Magno e Silva; BENDER, Mateus. **O reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações de trabalho no Brasil**. Caderno C R H, Salvador, v. 32, n. 86, p. 419-434, Maio/Ago. 2019.
- BORGES, Thamires, C. **O assédio moral no âmbito trabalhista: uma questão de gênero**. 2019. 43f. Monografia de graduação de Direito - Unilavras, Lavras, 2019.
- CAMARGO, Brígido Vizeu e JUSTO, Ana Maria. **IRAMUTEQ: Um software gratuito para análise de dados textuais**. Temas Em Psicologia, 21(2), 513-518, 2013. <https://doi.org/10.9788/tp2013.2-16>.
- CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em:

<<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assédio>> Acesso em: 16 de maio de 2020.

CORSINI, Leonora; FILHO, Edson A Souza. **Um estudo sobre as representações sociais de mulheres executivas: estilo de comportamento e de gestão.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol. 7, pp. 67-80, 2004.

DONATO, Sueli Pereira; ENS, Romilda Teodora; FAVORETO, Elizabeth Dantas de Amorim; PULLIN, Elsa Maria Mendes Pessoa. **Abordagem estrutural das representações sociais: da análise de similitude ao grupo focal, uma proposta metodológica.** Revista Educação e Cultura Contemporânea, v.14, n.37, p. 367-394, 2017.

FARIAS, Deborah de Melo; SOUZA, Maria Camila de. **Assédio moral nas empresas: Uma visão feminina.** Revista Diálogos Acadêmicos, Fortaleza, v. 2, n. 1, jan./jun. 2013.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

MARKOVÁ, Ivana. **A fabricação da teoria de representações sociais.** Cadernos de Pesquisa v.47, n.163, p.358-375, 2017.

NERY, Cristina Martins dos Santos; CAMPOS, Pedro Humberto Faria; SANTOS, Débora de Abreu Moreira dos Santos. **Assédio moral no trabalho: Relações de gênero e representações sociais.** Encontro de Gestão e Negócios, Uberlândia, 2018.

NÓBREGA, Danielle Oliveira; ANDRADE Erika dos Reis Gusmão; MELO, Elda Silva do Nascimento. **Pesquisa com grupo focal: contribuições ao estudo das representações sociais.** Psicologia & Sociedade, 28(3), 433-441. 2016.

PICIRONI, Camilla Ariane Ajita.; AUGUSTO, Cleicle Albuquerque. **A Influência Do Gênero Feminino Sobre A Ocorrência De Assédio Moral: Um Estudo Em Uma Rede De Postos De Combustível Na Cidade De Maringá.** Revista Gestão.Org, v. 16, n. 1, p. 30-42, 2018.

RIBEIRO, Ludmila. **Polícia Militar é lugar de mulher?** Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 26(1):e43413. 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n143413>> Acesso em: 27 de agosto de 2020.

ROCHA, Camila Mayara da Silva; FERREIRA, Cristiane Danielle Maria e Lima; GUEDES, Elaise Maria Silva; VALENTE, Márcio Bruno Barra; AQUINO, Maria Luzia Pantoja. **Assédio moral no trabalho: a mulher em foco-análise de produções científicas da Psicologia (2005-2015).** HumanÆ. Questões controversas do mundo contemporâneo. Ed. Especial SETA 2015, ISSN: 1517-7606. 2015.

SANTOS, Geovane Tavares dos, DIAS, José Manuel de Barros. **Teoria das representações sociais: uma abordagem sociopsicológica.** Revista Eletrônica de Humanidades do Curso de Ciências Sociais da UNIFAP. Macapá, v. 8, n. 1, p. 173-187, 2015.

SILVA, Silva, Elisa Dárdara Leandro Neco da. **Assédio moral e assédio sexual: Um estudo de caso com mulheres vítimas no ambiente de trabalho.** 2019. 50 f. Monografia de graduação de Administração- Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019.

SILVA, Sarah Cristina Andrade; BITTAR, Cléria Maria. **O assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade feminina.** Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, v.17, n.1, p. 301-322, jan./jun. 2012

TRIANI, Felipe da Silva.; NOVIKOFF, Cristina. **Resenha do livro “Representações Sociais: investigações em Psicologia Social”, escrito por Serge Moscovici, Editora Vozes, 2009.** Revista Magistro. v.2, n.2, 2015.