

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS, *COACHING* E
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

FLÁVIA CRISTIANE RIBEIRO MOREIRA
HELLEN CRISTINA MOREIRA
MARLENE MARIA ALVES

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO DA MULHER

ANÁPOLIS – GO
2018

FLÁVIA CRISTIANE RIBEIRO MOREIRA
HELLEN CRISTINA MOREIRA
MARLENE MARIA ALVES

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO DA MULHER

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, *Coaching* e Psicologia Organizacional, sob a orientação do Prof^o. Me. Mauricio Resende Rodovalho.

ANÁPOLIS – GO
2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

FLÁVIA CRISTIANE RIBEIRO MOREIRA

HELLEN CRISTINA MOREIRA

MARLENE MARIA ALVES

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO DA MULHER

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, *Coaching* e Psicologia Organizacional, sob a orientação do Prof^o. Me. Mauricio Resende Rodovalho.

Data da apresentação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^o. Me. Mauricio Resende Rodovalho
ORIENTADOR

Prof^o. Me. Wilton Alves Ferreira Júnior
CONVIDADO

Prof^a. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel
CONVIDADA

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	06
2	ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO	08
2.1	ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	08
2.2	ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO	16
2.3	DIREITOS DA MULHER NO TRABALHO	18
3	METODOLOGIA	21
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	23
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
6	REFERÊNCIAS	42
7	APÊNDICE A: Questionário sobre assédio moral – QAM	44
8	APÊNDICE B: Questionário direitos da mulher no trabalho	53
8	ANEXO A: Questionário Assédio Moral – QAM	54

RESUMO

Estudo com o tema do assédio moral e sexual no trabalho da mulher, teve como objetivo retratar a problemática do assédio moral e sexual no trabalho da mulher que asseguram condições de igualdade entre homem e mulher para que haja respeito e dignidade da mulher no trabalho. A metodologia aplicada foi por meio de uma pesquisa bibliográfica e de uma pesquisa de campo. Teve como fontes de pesquisa, acervos bibliográficos e sítios na internet e a verificação a um ambiente de trabalho. O estudo conceitua o assédio moral no trabalho com estudos de vários autores. Caracteriza as formas de abordagem e o impacto para as vítimas, no contexto organizacional. Estuda o assédio sexual, em suas formas de abordagem e de caracterização. Referencia os direitos da mulher no trabalho, garantidos na Constituição. Busca conhecer a problemática do assédio moral e sexual no trabalho da mulher e como estão sendo respeitados os direitos por parte dos empregadores. Caracteriza a problemática do assédio moral e sexual e do respeito aos direitos da mulher, com a apresentação e análise dos resultados. O estudo teve a hipótese confirmada e os objetivos alcançados. Configura a ocorrência do assédio moral e sexual sofrido pelas participantes da pesquisa, queda na qualidade no trabalho, ocorrência do assédio horizontal e vertical, transtornos psicológicos e discriminação no salário da mulher. Conclui com as evidências da ocorrência de assédio às mulheres no meio organizacional e da discriminação da mulher no trabalho, ainda corrente nos dias atuais.

Palavras- chave: Assédio. Trabalho. Discriminação.

ABSTRACT

A study on the subject of moral and sexual harassment in the work of women, aimed to portray the problem of moral and sexual harassment in women's work that ensure conditions of equality between men and women so that there is respect and dignity of women at work. The applied methodology was through a bibliographical research and a field research. He had as sources of research bibliographical collections and websites and the verification to a working environment. The study conceptualizes, bullying at work with studies of several authors. It characterizes the forms of approach and the impact for the victims, in the organizational context. It studies sexual harassment, in its forms of approach and characterization. It refers to the rights of women at work, guaranteed in the Constitution. It seeks to know the problem of moral and sexual harassment in women's work and how the rights of employers are being respected. It characterizes the problem of moral and sexual harassment and respect for women's rights, with the presentation and analysis of the results. The study had the hypothesis confirmed and the objectives achieved. It configures the occurrence of moral and sexual harassment suffered by the participants of the research, decrease in quality at work, occurrence of horizontal and vertical harassment, psychological disorders and discrimination in the woman's salary. It concludes with the evidence of the occurrence of harassment of women in the organizational environment and discrimination against women at work, still current today.

Keywords: Harassment. Job. Discrimination.

1 INTRODUÇÃO

Estudar os direitos da mulher no trabalho, abordando a problemática do assédio moral e sexual, se fez importante por buscar esclarecimentos acerca do abismo existente entre o legal e o real que a mulher tem como desafio para ser bem sucedida enquanto trabalhadora.

O estudo traz como benefícios uma gama de informações e conhecimentos de diversos autores acerca do assédio moral e sexual no trabalho, bem como dos direitos da mulher, e serve de norte para ampliar a visão do leitor.

Esse estudo serve também de suporte à comunidade acadêmica que busca conteúdos inerentes ao tema, bem como às entidades representativas das mulheres, que trabalham com resultados para enriquecer suas teses.

A pesquisa trouxe como objetivo geral retratar a problemática do assédio moral e sexual, ressaltando os direitos da mulher no trabalho, que asseguram condições de igualdade entre homem e mulher, com o propósito de colaborar para que haja respeito e dignidade da mulher enquanto trabalhadora.

Trouxe como objetivos específicos, relacionar os direitos e garantias da mulher no trabalho, descrevendo as bases legais e parâmetros de proteção da mulher, no âmbito da legislação brasileira vigente; expor o paradigma do assédio moral e sexual no trabalho da mulher em suas formas de caracterização; e, testificar as consequências para as vítimas e a reação dessas diante da situação de assédio moral e sexual no trabalho.

O estudo partiu da situação hipotética de que a legislação brasileira é farta de parâmetros que garantem e asseguram a proteção ao direito da mulher no trabalho, mas que as mulheres são, por vezes, discriminadas e submetidas a assédio moral e sexual, que resulta nas desigualdades entre homem e mulher, e na ocorrência de doenças psicossomáticas em mulheres, com mais frequência do que nos homens.

A metodologia aplicada para realização do estudo foi por meio de uma pesquisa bibliográfica e de uma pesquisa de campo. As fontes da pesquisa foram acervos bibliográficos como livros, leis, jornais, revistas, artigos, periódicos e sítios na internet e a verificação a um ambiente de trabalho.

As formas de coletas de informações foram por meio de resumos descritivos das literaturas consultadas e de uma visita *in loco*, com o uso de um questionário

como instrumento de coleta de dados, o qual foi adaptado do “Questionário Assédio Moral – QAM”, de autoria de Constantino (2012), uma autora portuguesa que o utilizou na pesquisa para sua Dissertação de Mestrado em Segurança e Higiene do Trabalho. A análise dos resultados aborda aspectos quantitativos e qualitativos com a tabulação dos dados, traduzindo em números as opiniões, utilizando-se de técnicas estatísticas.

No primeiro momento, o estudo aborda sobre o assédio moral no trabalho, onde traz a conceituação de assédio na sua forma geral e em específico de assédio moral. Em seguida, se direciona sobre o assédio moral no trabalho, reunindo estudos de vários autores que discorrem sobre sua caracterização, formas de abordagem, onde fazem a definição de *mobbing*, o impacto para as vítimas e o assédio no contexto organizacional.

No segundo momento, a abordagem é sobre o assédio sexual, referindo não se tratar de uma novidade e nem ser consequência do desenvolvimento econômico. Aborda a ascensão e a competência da mulher no mercado de trabalho e as condutas do assédio sexual, provindas de uma relação de desigualdades, fazendo a distinção entre o assédio sexual e o sexo pago praticado pela prostituição, a diferença de uma cantada para uma chantagem e de sua conduta inapropriada; dos traumas para as vítimas, do ambiente organizacional e do empenho dos gestores por um clima agradável entre os colaboradores.

No terceiro momento, referencia os direitos da mulher no trabalho embasados na Constituição Federal de 1988, abordando a igualdade entre homens e mulheres, da superação do paradigma que legitimava a mão de obra masculina ante a feminina; do embasamento constitucional, para diminuir as desigualdades entre homem e mulher, bem como da garantia de direitos exclusivos para as mulheres e da proteção do trabalho da mulher, assegurados em leis, como a própria Constituição de 1988 e CLT.

2 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO DA MULHER

2.1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Existem pelo menos dois tipos de assédio, a saber, o moral e o sexual, que se distinguem pela natureza. O moral é caracterizado pela conduta abusiva, de natureza psicológica, de forma repetitiva e prolongada que acomete a dignidade psíquica. O assédio sexual se qualifica pela conduta de natureza sexual repetitiva, rechaçada pela vítima, e que tem por finalidade o constrangimento da pessoa em sua intimidade e privacidade (NASCIMENTO, 2005).

De acordo com Elgenneni e Vercesi (2009), inicialmente, o assédio moral no trabalho foi definido pelo psicólogo do trabalho Leymann (1996) nos primeiros anos da década de 80, quando foi por ele identificado um tipo de comportamento hostil, semelhante a um ataque brutalizado contra trabalhadores em locais de trabalho, que ele o definiu como uma forma por intermédio da qual um indivíduo é atacado sistematicamente por outros, intensamente por longo tempo, pelo menos uma vez na semana em um período de no mínimo seis meses.

O termo assédio moral é um termo recente, que faz parte das preocupações da gestão de recursos humanos, que preza pela qualidade de vida no trabalho. O termo é assim consagrado, embora não legítimo por haver controvérsias quanto ao uso da palavra assédio. Para alguns autores a palavra assédio pode designar perseguição, molestamento ou intimidação e é praticado desde o início das relações de trabalho, quando o trabalho era tido como maus tratos e humilhações (PEDROSO et al., 2006).

Conforme Freitas (2001), embora o assédio no trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho, somente no início da década de 90 é que veio a ser realmente identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente laboral, reduzindo a produtividade, favorecendo o absenteísmo, devido aos danos psicológicos que provoca. Essa autora refere que o assédio moral nas organizações, habitualmente, começa de forma insignificante e dissemina-se em razão de as vítimas preferirem não formalizar a denúncia e de encararem de maneira superficial, deixando acontecer as insinuações e chacotas, mas, em seguida, os ataques se proliferam e a

vítima é acuada, inferiorizada e submetida a artimanhas hostis e degradantes por longo período.

Conforme Barreto (2000 apud PEDROSO et al., 2006, p. 140), o assédio é um ato proposital de humilhação, um sistema que a empresa utiliza para descartar funcionários indesejados, empregado por diferentes práticas, como: ameaças, gritos, cooptação e coações públicas para atingir seu propósito de isolar ou denegrir a vítima submetendo-a a uma experiência que afeta seus sentimentos e emoções, a saúde e comportamento, que, às vezes, conduz à morte.

Para Elgenneni e Vercesi (2009) o assédio moral é um problema estrutural e coletivo, haja vista que sua manifestação nas empresas, se prolifera equivalente ao aumento da submissão coletiva, estruturada e alicerçada no temor do desemprego. Os autores recomendam cautela ao se definir assédio moral, pois nem todos os que dizem ser assediados realmente o são. Para esses autores, existem semelhanças e diferenças quanto da ocorrência e das consequências, exemplificando que, entre o sofrimento no trabalho e o assédio moral, o que se assemelha é a predominância da vergonha e da humilhação, e o que difere é o sofrimento da pessoa, que não consegue se recuperar quando é dele afastada. Elgenneni e Vercesi (2009, p.73) definem que:

[...] no caso do assédio, os efeitos são marcantes e podem evoluir do estresse pós-traumático para uma vergonha recorrente ou mudanças na personalidade da pessoa, que, mesmo afastada do agressor, pode se tornar frágil, medrosa e não acreditar em mais nada.

Freitas (2001) refere que o assédio torna-se passível de acontecer, devido ser precedido de uma desqualificação da vítima, que se silencia ou recebe o endosso do grupo. Para a autora essa depreciação justifica o pressuposto para a crueldade exercida contra ela e a conduz a pensar que merece o que lhe acontece e passa a ser estigmatizada, quando dizem que ela é de difícil convivência, que tem mau caráter ou que é temperamental, desvairada ou irresponsável. Freitas (2001, p. 11) afirma: “Na verdade, o que ocorre é um deslocamento, que debita da personalidade da vítima aquilo que é consequência do conflito e se esquece o que a pessoa era antes dessa situação e o que é em outro contexto”. Conforme Freitas (2001), a vítima sendo pressionada ao limite, se torna aquilo que se diz dela e faz o que dela se espera, porém fica ineficaz, desatenta, sensível às críticas e, evidentemente, não pode produzir o seu melhor.

Outra conceituação implica na exposição dos empregados a constrangimentos e humilhações, por repetidas e prolongadas vezes, durante as jornadas de trabalho no ambiente laboral, por meio de condutas negativas e aéicas de longa duração, que desestabiliza a vítima alterando as relações no local de trabalho e as relações da empresa, provocando a sua desistência do emprego. (PEDROSO et al., 2006).

Conforme Elgenneni e Vercesi (2009), alguns elementos que caracterizam a ocorrência do assédio moral são a repetitividade e a intencionalidade, diferenciando-se das pontuais agressões psicológicas e de conflitos nas relações interpessoais, sendo que outras situações como más condições de trabalho, imposições profissionais, gestão por injúria, violência externa, violência física e violência sexual não são consideradas como assédio moral.

Segundo Poilpot-Rocaboy (2001, apud PEDROSO et al., 2006, p. 140), diferentes autores procuram definir o fenômeno como: atitude que expõe a vítima por longo período a situações hostis, por uma pessoa ou grupo de pessoas sobre uma terceira; toda atitude duradoura e repetitiva que objetiva a intimidação, a desvalorização, o isolamento de uma pessoa desestabilizando-o e conduzindo-o à distração, neutralização de concorrência, perda de poder, benefícios e de favores, levando-a à demissão; uma violência psicológica que envolve todo o comportamento abusivo e tirânico sobre um subalterno, ou de um grupo sobre um indivíduo; toda conduta abusiva apresentada por comportamentos, gestos, comunicação escrita e outros meios, que atente contra a personalidade, a dignidade e a integridade física ou psicológica de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou desgastando o clima no trabalho.

Freitas (2001) refere que o assédio moral, geralmente, começa pelo abuso de um poder qualquer, independente de sua base de sustentação, segue por um abuso narcísico em que o outro perde a auto-estima, podendo chegar às vezes, ao abuso sexual. Freitas (2001, p. 9) define que:

O que pode começar como uma leve mentira, uma flagrante falta de respeito, torna-se uma fria manipulação por parte do indivíduo perverso, que tende a reproduzir o seu comportamento destruidor em todas as circunstâncias de sua vida: local de trabalho, com o cônjuge, com os filhos etc.

Assédio moral, também conhecido como *mobbing* ou *bullying*, é uma situação cotidiana no mundo do trabalho desde os primórdios da sociedade e vem sendo tratado como um processo importante para a relação entre saúde e trabalho a partir da década de 1980 (SOBOLL, 2008). Segundo a autora, o termo *mobbing*, foi empregado pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, radicado na Suécia, para descrever comportamentos agressivos do grupo no sentido de excluir um dos seus membros.

Para Soboll (2008), o *mobbing* é utilizado para indicar agressões de um grupo contra pessoas ou uma única pessoa, em que cada pessoa que agride contribui um pouco com a violência e o acúmulo de hostilidades, e sua repetição são os fatores determinantes dos efeitos negativos desses comportamentos. Já o *bullying* é dedicado para indicar o comportamento de grupos de crianças, mas que ambas as perspectivas, tanto de *mobbing* quanto de *bullying*, resultam nos efeitos negativos da violência não-física para quem a vivencia.

Conforme Leymann (1996 apud PEDROSO et al., 2006, p. 140), o termo original *mobbing* (assédio moral) vem da etologia, ao observar o comportamento dos animais, referindo-se ao ataque de um grupo de pequenos animais a um animal solitário maior. Assim, o *mobbing* se caracteriza por condutas mais sofisticadas e dissimuladas, sendo portanto, o assédio moral uma comunicação hostil e sistemática administrada por um ou poucos indivíduos contra um único indivíduo que, conseqüentemente é alçado a uma prolongada e hostil situação de solidão e exposição a ataques freqüentes e persistentes, que se transformam em suplício psicológico, psicossomático e social para a vítima.

Heloani (2004, p. 4) define que:

O assédio moral foi apontado como objeto de pesquisa, em 1996, na Suécia, pelo psicólogo do trabalho Heyns Leymann, que, por meio de um levantamento junto a vários grupos de profissionais chegou a um processo que qualificou de *psicoterror*, cunhando o termo *mobbing* (um derivado de *mob*, que significa horda, bando ou plebe), devido à similaridade dessa conduta com um ataque rústico, grosseiro.

O que se denomina de assédio moral é também conhecido como terror psicológico ou violência psíquica e, em outros países, tem as seguintes denominações: *mobbing* na Itália, Alemanha e Escandinávia; *harcèlement moral* na França; *acoso moral* na Espanha; *bulling* na Inglaterra; *moral harassment* nos

Estados Unidos e Japão; entre outras denominações, e constitui-se em um fenômeno social, apesar das diferenças culturais. Refere-se aos atentados contra a dignidade humana, que podem manifestar-se na família, na escola ou no trabalho, de forma intermitente (CANIATO; LIMA, 2008). Guimarães e Rimoli (2006, p.186) definem:

O *mobbing* se diferencia do assédio sexual e ou racial e das agressões ou violências físicas, as quais tem outras manifestações e efeitos. Embora as evidências demonstrem que o *mobbing* e o assédio sexual sejam fenômenos distintos, apesar da passagem de um para o outro ser frequente, atenção deve ser dada a colocação de Hirigoyen (1998/2000). Esta autora assinala que as mulheres não somente são vítimas com maior frequência que os homens, mas que o assédio dirigido as mesmas é diferente, já que constantemente tem conotações sexuais ou “machistas”. No entanto, nos dois casos, humilha-se ao outro, considerado um objeto a disposição.

Para Amazarray (2010) o assédio moral no trabalho pode ser vertical, o tipo mais freqüente, quando parte da direção ou do superior hierárquico; horizontal, quando é praticado por pessoa ou pessoas do mesmo nível hierárquico; ou ascendente, quando é praticado pelos empregados contra um superior, sendo esse tipo uma espécie mais rara. Conforme a autora, no assédio moral vertical, a ação tanto pode ser deflagrada por um superior hierárquico, quanto pode contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima, que podem desencadear a violência, isso quando o grupo tende a identificar-se com o agressor, responsabilizando a vítima pelos maus-tratos.

Para Elgenneni e Vercesi (2009) a hierarquia é um elemento inibidor da ação comunicativa e na maioria das vezes, o assédio é vertical descendente, mas a degradação das relações de trabalho tem a atuação nas organizações associada à alta competitividade implicando em consequências, competição entre os trabalhadores, individualismo e medo de ser o próximo excluído, fazendo com que o número de casos de assédio horizontal ou entre pares aumente consideravelmente.

Guimarães e Rimoli (2016) afirmam que a maior parte dos autores concorda com a existência de três tipos de assédio, que são:

- Ascendente – quando uma pessoa pertence a um nível hierárquico superior da organização, é agredida por um ou vários subordinados. Ocorre geralmente quando é introduzido em um cargo superior, alguém de fora da empresa e seus métodos não são aceitos pelos seus

subordinados ou porque este cargo é pleiteado por algum deles. Ou então, quando um trabalhador é alçado a um cargo de responsabilidades e lhe é outorgada a capacidade de organizar e comandar seus antigos companheiros, principalmente se esses não foram consultados e não concordam com a promoção.

- Horizontal – quando o comportamento dos grupos não é o resultado dos comportamentos individuais de seus integrantes, mas que o grupo aparece com outra identidade, um comportamento próprio, em que um trabalhador se vê assediado por um companheiro do mesmo nível hierárquico, ocorrendo o ataque por problemas pessoais ou devido a alguns dos membros do grupo não aceitar as normas de funcionamento aceitas pelos outros. Isso também se dá quando na organização existem pessoas frágeis fisicamente ou psicologicamente ou até mesmo por serem diferentes, sendo essas diferenças exploradas pelos outros simplesmente para passar o tempo ou proporcionar aborrecimentos.
- Descendente – um comportamento em que a pessoa detentora do poder busca se destacar diante de seus subordinados para se manter na posição hierárquica em que se encontra, depreciando suas vítimas com falsas acusações, insultos e ofensas, minando a esfera psicológica do trabalhador assediado, podendo também ser uma estratégia da empresa com o objetivo que força o abandono voluntário do funcionário sem recorrer à demissão de forma legal, para diminuir custos com uma demissão sem justa causa.

Para Heloani (2004) o assédio moral é caracterizado pela premeditação e consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, sucedida de sua conseqüente fragilização, com o desígnio de neutralizá-la em termos de poder, provocando um enfraquecimento psíquico que pode conduzir o indivíduo vitimizado a uma progressiva despersonalização, sendo um processo disciplinador que pelo qual procura-se anular a vontade daquele que representa uma ameaça para o agressor.

Caniato e Lima (2008, p. 182) referem que:

No Brasil, Margarida Maria Silveira Barreto (2003) tem como sua mais conhecida contribuição a ampla e expressiva pesquisa realizada com trabalhadores do setor químico e similares, que buscou compreender o sentido da humilhação no discurso sobre

saúde, doença e trabalho construído e sustentado pelo adoecido. A partir do referencial filosófico de Espinosa e da teoria sócio-histórica de Vygotski, analisa a retórica discursiva dos sujeitos pesquisados, concluindo que a humilhação é patogênica e inscreve-se nas relações autoritárias de poder. Em seu entendimento, o assédio moral ou a violência moral no trabalho são a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, de forma repetitiva no exercício da função, caracterizando atitudes desumanas, violentas e antiéticas de um ou mais chefes contra o subordinado.

De acordo com Amazarray (2010) a violência psicológica no trabalho tem a característica de se apresentar uma forma sutil de agressão, que institui-se de modo traiçoeiro e invisível nas relações de trabalho e envolve uma diversidade de comportamentos, como pressões psicológicas, coações, humilhações, intimidações, ameaças, atitudes estúpidas e agressivas, comportamentos hostilizantes, transgressão de direitos e assédio psicológico. Amazarray (2010, p. 25) define que:

A violência psicológica no trabalho vem adquirindo visibilidade a partir de uma modalidade específica de agressão, que, no Brasil, vem sendo denominada de assédio moral no trabalho – e que tem como sinônimos: assédio psicológico, terror psicológico, *workplace bullying*, *moral harassment* e *mobbing*, entre outros.

De acordo com Barretos (2003, apud AMAZARRAY, 2010, p. 26), por meio de um estudo pioneiro, o assédio moral no trabalho é focado como causa ou agravante de problemas de saúde em 97 empresas de São Paulo, onde entrevistou 2.071 pessoas, em que 42% deles apresentaram histórias de violência e humilhação no trabalho. Amazarray (2010, p. 26) refere:

Desde então, outros estudos têm sido propostos visando a ampliar a compreensão do fenômeno em nosso país (Ferreira, 2008; Gonçalves, 2006; Maciel, Cavalcante, Matos, & Rodrigues, 2007; Soboll, 2008, entre outros). Trata-se de uma temática de interesse para além do âmbito acadêmico/científico, passando a ser objeto de preocupação da sociedade em geral. No início desta década, surgem projetos de lei (alguns já aprovados) nas administrações públicas municipais e estaduais, assim como uma proposta de legislação nacional para normatizar o assédio moral na iniciativa privada.

Conforme Pedroso et al. (2006) o que motiva o assédio moral nas organizações é o avanço das tecnológicos e das exigências do mundo competitivo, na busca de maior eficiência, o que significa reduzir o pessoal e o sobrecarregar de serviços. Esse autor refere que diferentes críticas são atribuídas ao mal-estar decorrente do

processo de globalização e das novas políticas de gestão da organização de trabalho, vinculadas às políticas neoliberais. Para esse autor, outros fatores a serem levados em conta são o modo de organização do trabalho, as condutas da gestão, a avaliação funcional e a orientação empresarial, que deveriam estar alicerçados em um forte sentido ético.

Conforme Hirigoyen (2002, apud PEDROSO et al., 2006 p. 142), não se limitando ao mérito indicado e explanado, mudanças sempre existem, porém são homens e mulheres que as conduzem e, sob outro ponto de vista do autor, existe menos assédio moral no novo modelo econômico do que nos modelos tradicionais, teoricamente explicados devido o fato de as pessoas estarem mais ocupadas e sendo avaliadas pelo que fazem, ficando sem tempo para se envolver em conflitos pessoais, nesse mundo que o tempo é dinheiro.

Para Freitas (2001), nas organizações, a violência e o assédio surgem da combinação de inveja, poder e perversidade, tanto no mundo do trabalho, como nas universidades e nas instituições, as práticas de assédio são bem mais uniformizadas que na esfera privada e é também aonde elas têm sido mais denunciadas por suas vítimas.

Conforme Poilpot-Rocaboy (2001, apud PEDROSO et al., 2006 p. 144) diagnosticar os possíveis e diferentes conflitos que conduzem ao assédio moral identificando-os dos demais males que ocorrem no trabalho é a primeira responsabilidade da gestão de RH das organizações. E para tal diagnóstico é iminente a adequada conceituação do que é assédio moral, como sendo: um comportamento abusivo, repetitivo, desestabilizador, isolante, desconsiderante, humilhante, entre outras manifestações sobre um colaborador, em um processo que pode levar a vítima à demissão.

De acordo com Poilpot-Rocaboy (2001, apud PEDROSO et al., 2006, p. 144) quanto à prevenção a autora reporta: a implantação de um código de conduta nos regulamentos da empresa com a inserção do assédio moral; sensibilização da alta gerência para o problema; revisão das práticas de gestão, quanto ao recrutamento, avaliação, promoção e remuneração dos colaboradores; especialização de pessoas para diagnóstico e enfrentamento do problema; criar mecanismos para denunciar qualquer abuso ou outra manifestação de assédio. Porém quanto à ação, a autora sugere: escutar a vítima ou atender sinais de alerta; realizar investigação exhaustiva; com identificação do o agressor, aplicação de punição; apoiar a vítima nos efeitos

físicos ou psicológicos da agressão; e, por fim, a gestão de recursos humanos deverá reorganizar as práticas organizacionais para evitar a ocorrência do assédio moral.

2.2 ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

O assédio sexual não tem sido uma prática nova no Brasil, nem uma prática consequente do desenvolvimento econômico dos últimos anos. É verídico que, conforme cresce a participação da mulher no mercado de trabalho, aumenta também a sua exposição a esse tipo de risco. Cada vez mais, a mulher tem conquistado o respeito e a admiração de seus superiores e colegas, que, por sua vez, têm reconhecido que a presença progressiva da mulher nos ambientes de trabalho tem modificado as feições das organizações e sacudido o domínio masculino de diversas formas, uma vez que a mulher se preocupa em estar sempre aprendendo, e ter que provar ser mais competente que um homem, embora ocupem cargos semelhantes (FREITAS, 2001).

O assédio sexual é uma forma de constrangimento no ambiente laboral. É toda conduta de natureza sexual não pretendida pelo destinatário que, embora repelida, é constantemente reiterada pelo agressor, constrangendo a intimidade do assediado. O assédio sexual é um ato de constrangimento por meio de gestos, palavras ou emprego de violência, em que o assediador se prevalece das relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com a pretensão de obter vantagem sexual. É pedido de favores sexuais pelo superior na hierarquia da empresa, que promete atenção diferenciada caso aceite, ou faz ameaças de perda do emprego ou de benefícios, bem como atitudes de represálias em caso de recusa. Mas em casos excepcionais o assédio sexual é apenas um caso isolado (NASCIMENTO, 2015)

Nas situações de assédio sexual, o aspecto mais aparente ou óbvio é que, habitualmente, não provém de relações entre pessoas iguais, do mesmo nível hierárquico, em que a negativa pode ocorrer sem maiores conseqüências para quem recusa. Verifica-se que o assédio sexual trata-se de uma relação entre desiguais, porque um dos componentes da relação tem a seu dispor meios de penalizar o outro lado. O assédio sexual não se constitui apenas por convite constrangedor, que provoca embaraço e vexame, que por mais indelicado que seja, pode ser recusado. O assédio sexual explicita a diferença entre convidar e intimidar ou deixar o outro acuado (FREITAS, 2001). Desse modo, Freitas (2001, p. 14) define:

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

Conforme Freitas (2001) não há nenhuma novidade histórica em se considerar o sexo como uma moeda de troca sendo remunerada sua utilização como em prostituição. Obviamente que o sexo pago ainda configura-se mais honesto que o assédio, devido à prostituta ter a opção de recusar o cliente sem ameaça a seu emprego. Freitas (2001, p. 14) refere que: “Quando A oferece dinheiro a B por uma relação sexual não é assédio, é uma proposta de prostituição”.

Para Freitas (2001) o assédio sexual não é uma cantada, pois a cantada é uma proposta habilidosa, com o fim de convencer o outro, utilizando-se de rodeios, floreios, elogios, promessas, e outras artimanhas para que o outro aceite ter um relacionamento amoroso. Conforme a autora, existe um propósito em buscar a cumplicidade, diversamente do assédio. De acordo a autora, a cantada é um artifício da sedução e o assédio da ordem autoritária, perversa, onde a primeira assegura um acréscimo, ou seja, a vivência de uma experiência aprazível; enquanto que a segunda é um castigo caso não seja atendido em suas investidas.

O assédio sexual no trabalho é uma maneira discriminatória no emprego, reprimida internacionalmente em vários países, inclusive no Brasil. Pode ser dividido em assédio por chantagem ou por intimidação. O assédio sexual por chantagem é praticado por quem tem poder hierárquico sobre a vítima, exigindo prestação de favores sexuais em troca de benefícios ou ameaças de sofrer prejuízos, na relação de emprego. Esse tipo de assédio sexual também é denominado de assédio sexual ambiental, pois é configurado pela conduta inapropriada do ponto de vista sexual no ambiente laboral. Esse tipo de assédio se revela por meio de frases ofensivas, gestos inadequados e diversas manifestações de cunho sexual causando constrangimento à vítima, em virtude do conteúdo libidinoso (NASCIMENTO, 2015).

Assédio sexual é um fato que causa tristeza, revolta e indignação. Tristeza pelo seu aspecto dramático e banal; revolta pela simplicidade com que acontece; e indignação por causa da impunidade que vem, seja pela indiferença, ou pelo

escárnio em que o esperto humilha publicamente sua vítima. A tendência é banalizar devido ao brasileiro apreciar falar sobre sexo, não no aspecto conflitual, mas de maneira vulgar, em que o lado cultural escapista surge em socorro do lado perverso (FREITAS, 2001).

Várias organizações têm interesse em desenvolver ambientes saudáveis, onde o respeito à dignidade do outro seja algo materializado no seu cotidiano e não apenas discurso vazio. As organizações modernas buscam construir uma imagem de seriedade, respeitabilidade, confiança e de comunidade, fundamentadas em diversos pilares. Existem maneiras dentro das empresas para difundir políticas contra esse tipo de prática, sendo necessário apenas que pessoas e organizações se conscientizem que o assédio sexual não é uma brincadeira de mau gosto, nem birra pessoal, nem tara incontrolável, ou um ato inconsequente, tampouco uma cantada infeliz (FREITAS, 2001).

Os gestores de recursos humanos das empresas deveriam desenvolver políticas alternativas para todos os níveis organizacionais, levando em conta esse tipo de situação como um desafio de sua jurisdição, discutindo em todos os níveis da empresa, já como uma forma de prevenção, sem cair no descrédito que os excessos provocam (FREITAS, 2001). Para essa autora, seriam as preocupações mais recentes da sociedade, uma vez que se é uma questão de momento e uma questão de futuro, pois o público feminino é propício a aumentar em todos os setores e níveis hierárquicos. Para Freitas (2001), além desse reflexo direto de uma sociedade mais comunicativa, que tende a absorver diferentes arranjos amorosos; isso aumenta a predisposição de que as organizações se tornem cada vez mais, um palco para esse infeliz tipo de ocorrência. As organizações são intrinsecamente espaços de comportamento controlado e é do seu total interesse coibir atitudes que possam prejudicar o seu melhor desempenho e a sua imagem. Desse modo, a questão do assédio sexual é um problema organizacional (FREITAS, 2001).

2.3 DIREITOS DA MULHER NO TRABALHO

A Constituição Federal Brasileira de 1988 é o marco jurídico de uma nova concepção da igualdade entre homens e mulheres e o reflexo da impressionante transformação social que tomou corpo na segunda metade do século XX. Trata-se da superação do paradigma que legitimava a organização patriarcal e a consequente preferência do homem ante a mulher, dando lugar à ideologia de

igualdade de direitos e deveres, desaparecendo a figura da chefia da sociedade conjugal e às preferências e privilégios que sustentavam juridicamente a dominação masculina (LOPES, 2006).

A constituição de 1988 considera homens e mulheres iguais em direitos e obrigações, prevendo diretrizes e prescrevendo meios para a efetivação dessa igualdade (SILVA NETO, 2011). Conforme esse autor, o legislador, com o objetivo de assegurar o desenvolvimento demográfico e diminuir as desigualdades sociais, cuida de preservar a sua função fundamental quando da maternidade, estabelecendo as diretrizes da proteção à maternidade, garantindo no art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal:

[...] *“licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”*, deixando a cargo do legislador ordinário o tratamento da matéria, que o fez nos artigos 391 e seguintes da CLT, sob o título *“Da proteção à maternidade”*, esmerando-se na defesa da integridade orgânica e moral da empregada gestante (SILVA NETO, 2011, p. 2).

Com o movimento em busca de igualdade de tratamento entre homens e mulheres, sobreveio a progressiva retirada das normas de proteção ao trabalho da mulher. Pelo art. 391 da CLT o fato de a mulher estar grávida ou ter contraído matrimônio não constitui justo motivo para a rescisão de seu contrato de trabalho, permanecendo a obrigação do empregador de garantir a estabilidade no emprego e de manter o pagamento do salário na íntegra (SILVA NETO, 2011).

Outro avanço foi a licença maternidade ter passado a ser benefício previdenciário custeado pelas contribuições patronais calculadas sobre a folha de pagamento, deixando de ser encargo direto do empregador a partir da Lei nº. 6.136/74, pois antes, era paga pelo empregador, que efetivava sua compensação junto à Previdência Social quando do recolhimento das contribuições sobre as folhas de salário. A Lei nº. 9.876/99 deu nova redação ao art. 71 da Lei 8.213/91, passando o salário maternidade a ser pago pela Previdência Social. Apenas na Constituição atual, de 1988, há o tratamento específico na parte referente aos direitos e garantias sociais. É o que dispõe o art 7º.XX: proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (SILVA NETO, 2011).

Porém os direitos da mulher no trabalho, por mais que sejam protegidos por leis, ainda são uma utopia, sendo muito comum uma empresa ter homem e mulher

ocupando o mesmo cargo, com as mesmas responsabilidades, mas com salário diferente, em que a mulher percebe remuneração inferior ao homem.

As promoções na empresa sendo mais acessíveis para os homens do que para as mulheres e essas passando por discriminação, sendo suas maiores barreiras relacionadas com a diferença salarial, a promoção de lideranças e a questão do assédio.

3 METODOLOGIA

Para realização desse trabalho, utilizou-se do tipo de pesquisa quanto à área da ciência uma pesquisa teórica e prática, com uma pesquisa bibliográfica e uma pesquisa de campo; quanto aos objetivos foi uma pesquisa exploratória e descritiva; quanto aos objetivos, uma pesquisa descritiva e exploratória; e quanto à abordagem, uma pesquisa qualitativa e quantitativa.

Conforme Rangel (2015, p.21), pesquisa teórica “tem com objetivo ampliar generalizações, definir leis mais amplas, estruturar sistemas e modelos teóricos, relacionar e enfeixar hipóteses”. Para Rangel (2015, p. 21), pesquisa bibliográfica “recupera o conhecimento científico acumulado sobre um problema”. De acordo com Rangel (2015), a pesquisa bibliográfica se desenvolve a partir de publicações em livros, artigos, dissertações e teses, podendo ser independente ou constituir-se como parte de uma pesquisa descritiva ou experimental.

Segundo Gil (1991), pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema visando a torná-lo mais compreensível ou a levantar hipóteses, o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições. Para Gil (1991), o planejamento desse tipo de pesquisa é bastante flexível, para que possibilite a levar em conta os mais diversificados aspectos relativos ao fato estudado. Conforme Para Gil (1991), quase sempre, essas pesquisas envolvem levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que passaram por experiências com o problema pesquisado e, análise de casos que estimulem a compreensão.

Rangel (2015) define que a pesquisa exploratória tem como objetivo caracterizar, classificar e definir o problema, e, que, essa parte é o primeiro estágio de toda pesquisa científica. De acordo com Rangel (2015), a pesquisa exploratória busca possibilitar maior familiaridade com o problema, seja por levantamento bibliográfico, entrevistas ou por estudos de caso.

Pesquisa descritiva, de acordo com Gil (2009) tem como objetivo essencial a descrição de características de uma dada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis, em que entre suas características mais relevantes está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, como o questionário e a observação sistemática.

Conforme Araújo e Garcia (2009, p. 294), a pesquisa descritiva “visa descrever o uso e as influências das tecnologias de gestão organizacional nas

empresas”. Para Gerhardt e Silveira (2009) a pesquisa descritiva requer do investigador uma série de informações a respeito do que se deseja pesquisar. Para essas autoras, algumas pesquisas descritivas podem ser estudos de caso e análise documental.

Para Rangel (2015, p. 21) pesquisa descritiva é aquela em que fatos são: “observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem interferência do pesquisador; uso de técnicas padronizadas de coleta de dados [...]”. A autora refere que a pesquisa exploratória procura proporcionar maior familiaridade com o problema com levantamento bibliográfico ou entrevista e com pesquisa bibliográfica ou com estudo de caso.

Segundo Gil (2009), as mais significativas pesquisas descritivas são aquelas que têm por objetivo estudar determinadas características de um grupo, como sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental. Para esse autor, do mesmo tipo outras pesquisas descritivas propõem a estudar o nível de atendimento, como por exemplo, de um órgão público, as condições de habitação de um lugar, ou o índice de criminalidade.

De acordo Triviños (1987, p. 112 apud GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 35), os estudos descritivos são possíveis de serem criticados por existir uma descrição rigorosa dos fenômenos e dos fatos, que fogem da possibilidade de verificação por intermédio da observação, não devendo sofrer interferência por parte do investigador um exame crítico das informações, gerando resultados equivocados com imprecisão.

As fontes da pesquisa foram acervos bibliográficos nas diversas formas de literaturas pertinentes, como livros, leis, artigos, periódicos e sítios na *internet*. A forma de coleta de informações foi através de resumos descritivos de fonte de papel por meio de consultas bibliográficas e estudo de casos, traduzindo em números as opiniões, utilizando técnicas estatísticas e, por meio de uma pesquisa de campo com visita *in loco* utilizando-se de um questionário sobre assédio moral (QAM) adaptado do questionário original, o Questionário Assédio Moral – QAM de Constantino (2012). Análise dos dados procedeu-se avaliando os aspectos quantitativos e qualitativos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa de campo se procedeu com a entrevista a 14 colaboradoras no dia 26 de maio de 2018 em sete locais de trabalho diferentes, sendo eles: uma panificadora; um hospital; uma unidade básica de saúde; um estabelecimento atacadista, duas distribuidoras; e uma residência, com os perfis das colaboradoras: balconista; radiologista; enfermeira; auxiliar administrativo; secretária; supervisora; encarregada financeira; e empregada doméstica.

A escolha dos sete locais de trabalho diferentes para a realização da pesquisa foi uma estratégia para conhecer o perfil do assédio em diferentes áreas de trabalho, classes sociais e níveis culturais, porque, extrapolar os índices de um estudo localizado para uma comunidade, micro ou macro região é admissível e aceitável, porém, a generalização dos resultados para uma sociedade, é no mínimo, mais coerente, quando coletado em vários pontos de amostragem do que um estudo feito em um único ambiente de trabalho.

Todas as participantes são do sexo feminino, com a seguinte faixa etária: 28,57% delas com idade de 21 a 30 anos; 21,42% com idade de 31 a 40; 14,28% com idade de 41 a 50; e 7,14% com idade acima de 50 anos; sendo: 14,28% solteiras; 35,71% casadas; e 21,42% divorciadas; e 28,57% não informaram o estado civil. Nos estabelecimentos onde trabalham cinco delas com contrato indeterminado; uma com contrato incerto; e cinco não informaram o tipo de contrato de trabalho. A jornada de trabalho é: uma com 6 horas diárias; sete com 8 horas diárias; uma com 10 horas diárias; e uma com 12 horas diárias. O tempo de antiguidade no emprego: duas tem entre dois e cinco anos; uma tem de seis a dez anos; duas com mais de 15 anos; e nove não informaram. O número de pessoas nos locais onde trabalham: um, com oito pessoas; um, com 80 pessoas; um, com 100 pessoas; um, com 12 pessoas; um, com duas pessoas; e dos outros dois locais de trabalho não foi informado o número de pessoas.

A amostragem da pesquisa teve como instrumento de coleta de informações um questionário com perguntas objetivas e subjetivas sobre assédio moral e sexual e sobre direitos da mulher no trabalho. As participantes responderam aos questionários de próprio punho e os resultados dispõem-se nas Tabelas a seguir.

Tabela 1 – Ataques laborais: distribuição de trabalho**Legenda:** A – Nunca; B – Por vezes; C – Mensalmente; D – Semanalmente; E – Diariamente.

PERGUNTAS	A	B	C	D	E
1. Foi obrigada a fazer tarefas humilhantes*	64,30%	21,42%	-	7,14%	-
2. Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva	57,16%	21,42%	14,28%	7,14%	-
3. Não lhe davam qualquer ocupação ou tarefas, foi excluída ou “colocada na prateleira”	92,86%	-	-	7,14%	-
4. Pediram-lhe trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade	57,14%	21,42%	14,28%	7,14%	-
5. Recebeu tarefas muito inferiores a sua capacidade ou competência profissional	64,29%	35,71%	-	-	-
6. Deram-lhe instruções confusas**	50,00%	35,71%	-	-	7,14%

* 7,14% deixaram de responder;
** 7,15% deixaram de responder.

Fonte: Autoras deste trabalho.

Os resultados e expressos na Tabela 1, para ataques laborais, com relação à distribuição do trabalho, a maioria respondeu que nunca sofreu com esse tipo de situação. Observa-se que a situação mais agravante foi a ocorrência de instruções confusas por parte dos superiores, com incidência diária, alcançando de 7,14% do público pesquisado. É um índice relativamente pequeno, mas considerando a gravidade das ocorrências que foram diariamente, ficou caracterizada submissão a atitudes duradouras e repetitivas conforme Polipot-Rocaboy (2001, apud PEDROSO et al. 2006, p. 140) que define o assédio moral como “[...] toda atitude duradoura e repetitiva que objetiva [...] a desvalorização [...]” Esse mesmo índice foi obtido por empregadas que foram submetidas a tarefas humilhantes; carga excessiva de trabalho; não dar qualquer ocupação ou tarefa, mantendo a colaboradora excluída; e pedir urgência em trabalhos sem nenhuma necessidade; sendo esses com periodicidade semanal, mas tem uma repetitividade semanal, é característico de situação de assédio. O ideal é que pra esses tipos de situações, os resultados sejam zero, ou que tenham uma periodicidade mais prolongada. Outra situação que merece atenção é com relação à frequência mensal, em que as empregadas foram submetidas a uma carga horária excessiva e a solicitação de urgência em serviços sem necessidade, atingindo 14,28%. É um índice também relativamente baixo, mas não é pela quantidade que fica caracterizada a o início do assédio, mas pelo fato de existir esses comportamento. O ideal era que não houvesse. Os outros índices, de 21,42% alcançados em três interrogativas e de 35,71% em duas outras

interrogativas, embora sejam mais elevados, mas devido a sua periodicidade de ocorrência ser apenas ocasional, não são características da existência de assédio moral no trabalho, pois conforme define Nascimento (2005), o assédio moral se caracteriza pela conduta abusiva, de forma repetitiva e prolongada. Portanto, sem relevância.

Tabela 2 – Ataques laborais: condições de trabalho

Legenda: A – Nunca; B – Por vezes; C – Mensalmente; D – Semanalmente; E – Diariamente.

PERGUNTAS	A	B	C	D	E
7. Retiveram informações que eram essenciais para seu trabalho	71,43%	28,57%	-	-	-
8. Retiraram-lhe equipamentos/instrumentos necessário para realizar o seu trabalho	71,43%	28,57%	-	-	-
9. Foi obrigada a realizar trabalhos perigosos ou especialmente nocivos à saúde	71,44%	14,28%	14,28%	-	-
Fonte: Autoras deste trabalho.					

A Tabela 2 traz os resultados para ataques laborais relativos às condições de trabalho, em que as empregadas foram submetidas à realização de trabalhos perigosos ou nocivos à saúde, com uma periodicidade mensal atingindo 14,28% das entrevistadas. Esse índice por si só não representa a caracterização da existência desse tipo de assédio, dada sua ocorrência ser fracionada em uma vez por mês. As outras situações, com incidência ocasional, são a realização de tarefas perigosas ou nocivas à saúde, com 14,28%, a retenção de informações essenciais para o trabalho da empregada e a retirada de equipamentos necessários para a realização de seu trabalho, que alcançaram 28,57% cada, não vem caracterizar assédio moral, devido não ter um caráter contínuo ou repetitivo. São ocorrências que acontecem por vezes, podendo não se repetir, pois de acordo o que define Nascimento (2005), o assédio moral “[...] é caracterizado [...] de forma repetitiva e prolongada”.

Tabela 3 – Ataques laborais: críticas

Legenda: A – Nunca; B – Por vezes; C – Mensalmente; D – Semanalmente; E – Diariamente.

PERGUNTAS	A	B	C	D	E
10. Recebeu críticas exageradas ou injustas sobre o seu trabalho ou esforço.	35,72%	50,00%	-	7,14%	7,14%
11. Houve supervisão excessiva de seu trabalho	50,00%	21,43%	14,29%	7,14%	7,14%

12. Foi humilhada ou ridicularizada em relação ao seu trabalho	57,15%	21,43%	7,14%	14,28%	-
Fonte: Autoras deste trabalho.					

Na Tabela 3 vê-se a evidência de ataques laborais em duas áreas com periodicidade diária, com críticas exageradas ou injustas sobre o trabalho ou esforço das empregadas e supervisão excessiva em seu trabalho, em que 7,14% das entrevistadas em cada uma dessas interrogativas afirmaram ter sofrido. Isso caracteriza a exposição da empregada a situações vexatórias, conforme descreve Barreto (2003, apud Caniato e Lima, 2008 p. 182). O índice é baixo, mas o que caracteriza o assédio não é a quantidade de casos, mas a evidência dos fatos. Essa mesma situação ocorre também com 7,14% das entrevistadas, porém, com incidência semanal. Tem-se outro dado que é a submissão à humilhação ou ridicularização em relação ao seu trabalho, atingindo 14,29% das entrevistadas, com periodicidade semanal e, 7,14%, com periodicidade mensal. Já com periodicidade ocasional, 50% das entrevistadas afirmam ter recebido críticas exageradas ou injustas sobre seu trabalho e, 21, com os mesmos índices e a supervisão exagerada sobre o trabalho aparece também com incidência mensal, agora com 14,28%. A crítica em que a empregada foi humilhada ou ridicularizada em relação ao seu trabalho aparece com incidência semanal com o índice de 14,28% e com incidência mensal de 7,14%. Os três itens: críticas exageradas sobre o trabalho, supervisão excessiva do trabalho e ridicularização ou humilhação no trabalho, também aparecem com incidência ocasional, o primeiro com um índice de 50%, o segundo e o terceiro com um índice de 21,43%, afirmam terem sido supervisionadas excessivamente, humilhadas e ridicularizadas em seu trabalho. Tomando por base as ocorrências por vezes, somadas às mensais, semanais e diárias, esse quadro caracterizou a evidência de assédio moral, por ter sido “[...] de forma repetitiva e prolongada [...]” (NASCIMENTO, 2005).

Tabela 4 – Ataques laborais: direitos legais

Legenda: A – Nunca; B – Por vezes; C – Mensalmente; D – Semanalmente; E – Diariamente.

PERGUNTAS	A	B	C	D	E
13. Discriminaram-no seus direitos (ex. salário, turnos, distribuição de tarefas, bônus, despesas de viagem, etc.)	64,29%	28,57%	7,14%	-	-

14. Mandaram-lhe cartas de aviso/advertência	85,72%	14,28%	-	-	-
15. Recebeu sinais ou indicações para pedir demissão ou largar o trabalho	78,58%	14,28%	7,14%	-	-
16. Forçaram-na a pedir demissão	78,58%	14,28%	7,14%	-	-
Fonte: Autoras deste trabalho.					

Na Tabela 4, os resultados quanto aos ataques laborais aos direitos legais, indicam que 7,14% das entrevistadas afirmam que são mensalmente discriminadas em seus direitos referentes ao salário e outras bonificações, receberam sinais ou indicação para pedir demissão ou largar o trabalho e que foram forçadas a pedir demissão. Com periodicidade ocasional, 28,57% das entrevistadas afirmam são que são discriminadas em seus direitos referentes ao salário e outras bonificações e, 14,28% afirmam ter recebido cartas de avisos, sinais ou indicação para pedir demissão e que foram forçadas a pedir demissão. Esses resultados não constituem elementos fortes para caracterizar a evidência de assédio moral, mas o fato de ter ocorrido mensalmente, embora que com índices baixos, é um indicativo de princípio de ocorrência do abuso, indo de encontro ao que afirma Freitas (2001) que o assédio moral nas organizações, habitualmente, começa de forma insignificante e dissemina-se.

Tabela 5 – Ataques às relações sociais: isolamento

Legenda: A – Nunca; B – Por vezes; C – Mensalmente; D – Semanalmente; E – Diariamente.

PERGUNTAS	A	B	C	D	E
17. Ataque às relações sociais	100,00%	-	-	-	-
18. Não a cumprimentavam nem falavam consigo	35,72%	50,00%	-	7,14%	7,14%
19. Limitaram as suas possibilidades de falar com outras pessoas	64,29%	28,57%	7,14%	-	-
20. Impediram outras pessoas de falar ou estar consigo	64,29%	28,57%	-	-	7,14%
Fonte: Autoras deste trabalho.					

No quadro ataques às relações sociais (Tabela 5) com isolamento visualizados na tabela 5, evidencia-se dois casos típicos de assédio moral, ambos com baixo índice, atingindo apenas 7,14%, das entrevistadas, sendo o primeiro com o isolamento da comunicação em que não a cumprimentavam e nem falavam com a vítima, tendo esse registro de incidência diária e semanal. Esse fato ocorreu também

com 50% das entrevistadas, mas com elas foi apenas ocasional, não caracterizando assédio. O segundo caso foi com o impedimento de outras pessoas falarem com a vítima, atingindo 7,14%, com incidência diária. Há outro registro de limitação da empregada de falar com outras pessoas, com incidência mensal e índice de 7,14%, pouco relevante, porém pertinente para caracterização de assédio. Limitação da vítima de falar com outras pessoas e impedimento de outras pessoas falarem com a vítima, também aconteceu com 28,57% das entrevistadas, com incidência ocasional. Os dois casos de isolamento se confirmam porque está de acordo com o que define Barreto (2000 apud PEDROSO et al., 2006, p. 140), o assédio é um ato proposital de humilhação, um sistema que a empresa utiliza para descartar funcionários indesejados, empregado por diferentes práticas, como: ameaças, gritos, cooptação e coações públicas para atingir seu propósito de isolar ou denegrir a vítima submetendo-a a uma experiência que afeta seus sentimentos e emoções, a saúde e comportamento, que, às vezes, conduz à morte.

Tabela 6 – Ataques físicos

Legenda: A – Nunca; B – Por vezes; C – Mensalmente; D – Semanalmente; E – Diariamente.

PERGUNTAS	A	B	C	D	E
21. Foi alvo de comportamentos intimidatórios tais como: empurrões, bloqueio da sua passagem, invasão do seu espaço pessoal, etc.	92,86%	-	7,14%	-	-
22. Foi alvo de agressões físicas.	92,86%	7,14%	-	-	-
23. Causaram estragos no seu posto de trabalho ou em algo que lhe pertence.	100,00%	-	-	-	-
24. Impediram a sua presença física.	71,43%	28,57%	-	-	-
Fonte: Autoras deste trabalho.					

No quadro ataques físicos (Tabela 6) aparece um resultado com baixo índice de 7,14% das entrevistadas, para comportamentos intimidatórios por meio físico, com frequência mensal, caracterização apenas um forte indício para a ocorrência de assédio, devido à natureza da ação. Isso vem reforçar o que afirma Freitas (2001) que o assédio moral nas organizações, habitualmente, começa de forma insignificante e dissemina-se. porém suficientemente pertinente pela natureza da ação. Aparece ainda dois casos intimidatórios com agressão física e impedimento da presença física, mas com incidência ocasional. A maioria declarou nunca ter sofrido ataques com agressão física.

Tabela 7 – Ataques verbais: explícitos**Legenda:** A – Nunca; B – Por vezes; C – Mensalmente; D – Semanalmente; E – Diariamente.

PERGUNTAS	A	B	C	D	E
25. Ameaçaram-na verbalmente	42,86%	42,86%	14,28%	-	-
26. Utilizaram o telefone para a aterrorizar	85,72%	-	7,14%	7,14%	-
27. Gritaram consigo ou insultaram-na	64,29%	28,57%	7,14%	-	-
28. Ridicularizaram-na em público*	64,29%	28,57%	-	-	-
29. Falaram mal de si em público	85,72%	14,28%	-	-	-
* 7,14% deixaram de responder.					

Fonte: Autoras deste trabalho.

Na Tabela 7, que traz os resultados para ataques verbais explícitos, aparece a ação de utilização do telefone para aterrorização da vítima, com incidência semanal, afetando 7,14% das entrevistadas. Essa mesma ação aparece com incidência mensal e esse mesmo índice, bem como também a ação de insulto por meio de grito, com esse mesmo índice entre as entrevistadas e frequência semanal. Outra ação, a de ameaça verbal, aparece com periodicidade mensal e índice de 14,28% de ocorrência entre as entrevistadas. Com as demais participantes da pesquisa, as ocorrências foram ocasionais, não caracterizando indícios que evidenciem a existência do assédio a elas.

Tabela 8 – Ataques verbais: implícitos**Legenda:** A – Nunca; B – Por vezes; C – Mensalmente; D – Semanalmente; E – Diariamente.

PERGUNTAS	A	B	C	D	E
30. Fizeram circular maldades e calúnias sobre si	95,86%	7,14%	-	-	-
31. Foi alvo de ridicularização	57,15%	42,85%	-	-	-
32. Imitaram os seus gestos, a sua postura, a sua voz, etc. para a poder ridicularizar	78,58%	35,71%	-	-	-
33. Foi agredida moralmente quando estavam a sós	64,29%	21,42%	7,14%	7,14%	-
Fonte: Autoras deste trabalho.					

A Tabela 8, com os resultados de ataques verbais implícitos, revela que 7,14% das entrevistadas foram agredidas moralmente quando estavam a sós. Esse mesmo índice de agressões atingiu outras entrevistadas com frequência mensal,

constituindo a evidência do assédio por meio de agressões morais, muito embora com a minoria, mas o fato é que houve ocorrências de agressões. As demais participantes registram ocorrências ocasionais e a maioria declara nunca ter sofrido esse tipo de ação.

Tabela 9 – Ataques sexuais

Legenda: A – Nunca; B – Por vezes; C – Mensalmente; D – Semanalmente; E – Diariamente.

PERGUNTAS	A	B	C	D	E
34. Foi alvo de agressões sexuais	64,29%	28,57%	7,14%	-	-
35. Foi alvo de agressões obscenas ou degradantes	64,29%	28,57%	7,14%	-	-
36. Elogiaram constantemente seus atributos físicos de forma constrangedora	42,86%	50,00%	7,14%	-	-
Fonte: Autoras deste trabalho.					

A Tabela 9 registra os ataques sexuais sofrido pelas mulheres. A periodicidade foi mensal e ocorreu com 7,14% das entrevistadas. As vítimas foram alvo de agressões sexuais, agressões obscenas ou degradantes e elogios dos seus atributos físicos. Esses resultados embora possam parecer pouco relevantes, mas, em se tratando de sua natureza sexual, é um forte indício de caracterização de assédio, por serem atos de constrangimento, conforme define Nascimento (2005) que o “[...] assédio sexual é um ato de constrangimento por meio de gestos, palavras ou emprego de violência em que o assediador se prevalece [...] com a pretensão de obter vantagem sexual”. Os mesmos tipos de agressões ocorrem com periodicidade ocasional com 28,57% das entrevistadas com relação às agressões sexuais e agressões obscenas ou degradantes e 50% para elogios dos atributos, causando constrangimento.

Tabela 9-A – Duração dos ataques sexuais

Legenda: A - Alguns dias; B - Algumas semanas; C - Alguns meses; D – Um ano ou mais; e E – Não responderam.

PERGUNTA	A	B	C	D	E
37. Tempo de duração da situação dos ataques sexuais relativos às respostas afirmativas para as perguntas de nº 34 a 36.	-	7,14%	28,57%	21,43%	42,86%
Fonte: Autoras deste trabalho.					

A Tabela 9-A conta a duração dos ataques sexuais sofrido pelas mulheres, verificados na tabela 9. Esse tempo teve uma variação de algumas semanas a um ano ou mais. Embora 42,86% das entrevistadas não tenham respondido a esta interrogativa do questionário, registrou-se que 21,43% das mulheres sofreram com esses ataques por um período de um ano ou mais, outras 28,57% sofreram por alguns meses e 7,14% sofreram por algumas semanas. Nota-se que houve ataques sexuais uma vez por mês por um período de um ano ou mais, ficando caracterizada a evidência do assédio sexual.

As perguntas objetivas de número 38 a 45 apresenta-se com as respostas: **Sim; Não; NI** (Não Informou).

Tabela 10 – Ataques sexuais: assediadores

PERGUNTAS	SIM	NÃO	NI
38. Colegas	35,71%	7,14%	57,15%
39. Chefes	42,86%	14,28%	42,86%
40. Subordinados	7,14%	14,28%	78,58%
41. Pessoas externas	7,14%	21,42%	71,44%
42. Homens	28,57%	-	71,43%
43. Mulheres	-	21,42%	78,58%
Fonte: Autoras deste trabalho.			

Na Tabela 10, o resultado de ataques sexuais, revela quem são os assediadores. Assédio sexual praticado pelos colegas, foi indicado por 35,71% das entrevistadas; assédio sexual praticado pelos chefes foi indicado por 42,86% das entrevistadas; assédio sexual praticado por subordinados e por pessoas externas foi indicado por 7,14% das entrevistadas. Outro dado, é que 28,57% das entrevistadas responderam que o assédio sexual é praticado pelos homens, não havendo nenhuma indicação de assédio sexual praticado pelas mulheres. Esse dado deixa uma margem de dúvida, 71,58% das entrevistadas não responderam a essa interrogativa, resultando uma margem de variação 14,29% de resposta das mulheres, que poderiam ser atribuída aos homens, ou às mulheres e/ou dividido entre homens e mulheres assediadores. Esse resultado evidencia não só o assédio

sexual, mas também o assédio moral horizontal e vertical, sendo que, no segundo caso o descendente e o ascendente, conforme define Guimarães e Rimoli (2016 p. 187), que onde afirmam que a maior parte dos autores concorda com a existência de três tipos de assédio, o ascendente, o horizontal e o descendente.

Tabela 11 – Ataques sexuais: perturbação no trabalho

PERGUNTAS	SIM	NÃO	NI
44. A violência de que foi vítima perturbou no trabalho			
1 - Ao nível da qualidade	57,15%	7,14%	35,71%
2 - Ao nível da quantidade	28,57%	14,28%	57,15%
Fonte: Autoras deste trabalho.			

Na Tabela 11 os ataques sexuais revelam perturbação no trabalho, em que 57,14% das entrevistadas foram prejudicadas no nível da qualidade do trabalho e 28,57% foram prejudicadas no nível da quantidade do trabalho. No primeiro caso, 7,14% afirmaram que não foram atingidas e, no segundo caso esse número subiu 14,28%. Nota-se que para quem respondeu a essa interrogativa, a metade se sentiu prejudicada no nível da quantidade e no nível da qualidade esse número foi bem maior.

Tabela 12 – Ataques sexuais: apoio

Legenda: **A** - Família; **B** - Amigos; **C** - Colegas; **D** - Especialistas; **E** – Não Informou

PERGUNTAS	A	B	C	D	E
45. Teve apoio ao longo do tempo	14,28%	14,28%	35,72%	-	35,72%
Fonte: Autoras deste trabalho.					

A Tabela 12 revela o apoio recebido pelas vítimas, onde o maior registro de apoio é dado pelos colegas, superando a soma da família com os amigos. Esse dado talvez revele uma faceta, de que nas situações de assédio sexual, as vítimas confidenciam seus dramas mais aos colegas de trabalho do que para a família e amigos.

Tabela 13 – Ataques sexuais: reação frente às denúncias

46. Caso tenha denunciado a situação junto aos superiores e/ou responsáveis	Respostas
---	-----------

Ignoraram o fato	28,57%
Procuraram mediar a situação	-
Puniram o(s) agressor(es)	-
Puniram-na a si, demitindo-a ou deixando a isolada noutra serviço	-
A empresa não puniu ninguém, mas adotou medidas de prevenção para lidar com casos futuros	-
Não informou	71,43%
Fonte: Autoras deste trabalho.	

Na Tabela 13, apenas 28,57% das participantes responderam a essa interrogativa, que, em caso de denuncia da situação junto aos superiores ou responsáveis, eles ignoraram o fato. Esse resultado revela um aspecto obscuro. Deduz-se que a maioria das vítimas escolhe ficar no anonimato e sofrer com as consequências do assédio, evidenciado pelo fato não responderem a nenhuma das outras interrogativas constantes da pergunta 46 desse questionário.

Tabela 14 – Ataques sexuais: solidariedade dos colegas de trabalho

PERGUNTAS	SIM	NÃO	NI
47. Os seus colegas foram solidários consigo?	42,86%	14,28%	42,86%
48. Os seus colegas, que foram testemunhas ou estão dispostos a denunciar os abusos por parte do agressor?	14,28%	28,57%	57,15%
Fonte: Autoras deste trabalho.			

A Tabela 14 também revela outro dado desanimador. Os colegas, embora sejam solidários em dar apoio, quando se trata de testemunhar ou denunciar os abusos dos agressores, eles preferem se esquivar.

Tabela 15 – Ataques sexuais: recusa de denunciar abusos

PERGUNTAS	Respostas
49. Caso, esses colegas, não estejam dispostos a denunciar os abusos por parte do agressor, isso poderá dever-se:	
Desejar melhorias no salário	-
Receio de serem eles também vítimas de perseguição	50,00%
Estarem do lado dos(s) agressor(es)	14,28%
Outros – Indique:*	-

Não informaram	35,72%
* Não houve nenhuma indicação de outros motivos	-
Fonte: Autoras deste trabalho.	

A Tabela 15 revela os motivos pelos quais os colegas temem em denunciar os abusos sexuais. Cinquenta por cento das participantes afirmam que eles temem sofrer perseguição; e 14,28% podem estar do lado dos agressores.

A Tabela a seguir mostra os resultados sobre os principais sintomas apresentados nas vítimas em consequências do assédio sexual da pergunta número 50 do questionário. Os sintomas são do número 1 ao 68 e só foram levados em conta aqueles que tiveram resultados manifestados pelas vítimas.

Tabela 16 – Ataques sexuais: sintomas manifestados

Legenda: A – algumas semanas; B – Alguns meses; C – Cerca de um ano; e D – Vários anos.

PERGUNTAS	Respostas			
	A	B	C	D
50. Quais foram os principais sintomas apresentados				
Falta de apetite	7,14%	7,14%	-	-
Falta de ar	-	-	7,14%	-
Dores: estomago e abdômen	21,42%	14,28%	21,42%	-
Dores musculares	14,28%	28,57%	7,14%	-
Dores de cabeça	14,28%	28,57%	7,14%	-
Dores nas costas	7,14%	7,14%	7,14%	-
Dores no peito	7,14%	-	7,14%	-
Dores no pescoço	7,14%	14,28%	7,14%	-
Sensação de nó na garganta	-	7,14%	14,28%	-
Problemas hormonais	-	7,14%	-	-
Doenças da pele	-	-	7,14%	-
Tremores	14,28%	14,28%	7,14%	-
Fraqueza nas pernas	-	7,14%	-	-
Palpitações	7,14%	14,28%	7,14%	-
Perda de apetite	7,14%	14,28%	-	-

Suores excessivos	-	21,42%	7,14%	-
Vertigens ou tonturas	-	7,14%	-	-
Cansaço nas pernas	-	7,14%	-	-
Menos energia e vitalidade	-	21,42%	-	7,14%
Fadigas permanente	7,14%	28,57%	7,14%	-
Dificuldade de adormecer	7,14%	14,28%	-	7,14%
Acordar várias vezes ao longo da noite	14,28%	21,42%	7,14%	-
Acordar muito cedo	7,14%	14,28%	-	-
Pesadelos	-	35,71%	-	7,14%
Sentimento de vergonha	7,14%	7,14%	7,14%	-
Sentimento de humilhação	-	21,42%	21,42%	7,14%
Crises de choro	7,14%	14,28%	7,14%	-
Angustia e tristeza	14,28%	28,57%	7,14%	14,28%
Ansiedade	-	21,42%	7,14%	14,28%
Nervosismo ou agitação	7,14%	28,57%	7,14%	14,28%
Insegurança	-	14,28%	7,14%	14,28%
Sentir sua imagem negativa	7,14%	-	-	-
Apatia	-	7,14%	7,14%	14,28%
Sentimento de insegurança	-	14,28%	7,14%	14,28%
Dificuldade de concentração	7,14%	28,57%	14,28%	-
Irritabilidade	-	21,42%	7,14%	7,14%
Aumento dos conflitos	-	14,28%	-	-
Os filhos foram afetados	-	14,28%	-	-
A relação com o marido foi afetada	-	14,28%	-	-
Visão negativa dos outros e do mundo	-	7,14%	14,28%	-
Isola-se dos colegas	7,14%	14,28%	-	-
Isola-se também dos amigos	7,14%	7,14%	-	-
Agressividade/ataques de fúria	-	7,14%	-	-
Idéias de homicídios	7,14%	-	-	-
Desmotivação pelo trabalho	-	14,28%	7,14%	14,28%

Sentimento de incompetência profissional	-	21,42%	-	7,14%
Aumento do risco de acidente no trabalho	-	7,14%	-	-
Perda de confiança nos responsáveis da organização	14,28%	-	-	14,28%
Menos confiança nas pessoas	14,28%	-	-	14,28%
Aumento do consumo de álcool	7,14%	-	7,14%	-
Aumento do consumo de medicamentos para os nervos ou depressão	7,14%	7,14%	-	-
Aumento do consumo de tabaco	-	-	-	7,14%

Fonte: Autoras deste trabalho.

A Tabela 16 mostra os sintomas manifestados nas vítimas de abuso sexual. Os casos mais correntes são os resultados para vários anos que provocaram nas vítimas em um índice de 14,28% os sintomas de angustia e tristeza, ansiedade, nervosismo ou agitação, insegurança, apatia, sentimento de insegurança, desmotivação pelo trabalho, perda de confiança nos responsáveis da organização, e menos confiança nas pessoas; outros sintomas com o índice de 7,14% causou nas vítimas, menos energia e vitalidade, dificuldade de adormecer, pesadelos, sentimento de humilhação, irritabilidade, sentimento de incompetência profissional, e aumento do consumo de tabaco. Além desses, outros sintomas que manifestaram há cerca de um ano, outros há alguns meses e outros há algumas semanas, que podem ser visualizados na Tabela 16.

A Tabela a seguir revela como é que reagiu às situações de que foi vítima.

Tabela 17 – Reação às situações de que foi vítima

Legenda: A – Logo de início; B – Passado algum tempo; C – Bastante tempo mais tarde; D – Nunca; E – Não respondeu.

PERGUNTAS	A	B	C	D	E
1. Evitava o(s) agressores	50,00%	7,14%	-	-	42,85%
2. Isolava-se das pessoas	21,42%	21,42%	-	7,14%	42,85%
3. Tentou evitar o assediador e/ou qualquer situação de conflito	35,71%	21,42%	-	7,14%	35,71%
4. Tentou trabalhar mais	21,42%	-	14,28%	28,57%	35,71%
5. Teve medo das conseqüências	50,00%	7,14%	-	7,14%	35,71%
6. Controlou a revolta esperando que a situação passasse	21,42%	35,71%	-	7,14%	35,71%

7. Aceitou a situação e lentamente procurou reconstruir a sua vida	7,14%	7,14%	-	42,85%	42,85%
8. Deixou o tempo passar sem fazer nada	14,28%	14,28%	14,28%	21,42%	35,71%
9. Culpabilizou-se	-	14,28%	-	42,85%	42,85%
10. Evitou as situações que podiam vir a ser usadas contra ela pelo(s) agressor(es)	35,71%	14,28%	-	14,28%	35,71%
11. Agrediu, insultou e usou das mesmas armas	7,14%	7,14%	-	50,00%	35,71%
12. Apresentou reclamação formal junto dos supervisores	-	7,14%	-	57,14%	35,71%
13. Procurou falar com o supervisor	-	7,14%	-	57,14%	35,71%
14. Lutou pelos seus direitos	-	-	7,14%	57,14%	35,71%
15. Denunciou o(s) agressor(es) na empresa	-	7,14%	-	57,14%	35,71%
16. Enfrentou o(s) agressor(es)	7,14%	28,57%	7,14%	21,42%	35,71%
17. Definiu claramente que não queria entrar no jogo do(s) agressor(es)	28,57%	28,57%	-	7,14%	35,71%
18. Procurou o apoio de associações	-	-	-	57,14%	42,85%
19. Confrontou o assediador sozinha	14,28%	28,57%	-	21,42%	35,71%
20. Enfrentou o assediador apoiada noutras pessoas	-	14,28%	-	50,00%	35,71%
21. Procurou ver o lado engraçado da situação como estratégia para lidar com ela	21,42%	-	7,14%	35,71%	35,71%
22. Recorreu a brincadeiras e/ou piadas no confronto com o assediador	14,28%	7,14%	-	42,85%	35,71%
23. Procurou a ajuda de pessoas que pudessem da apoio (família, amigos e os colegas, etc.)	-	7,14%	14,28%	42,85%	35,71%
24. Denunciou a empresa e os agressor(es) junto de órgãos competentes	-	-	-	64,28%	35,71%
25. Procurou mudar de setor/departamento	-	21,42%	-	42,85%	35,71%
26. Procurou ajuda especializada	-	7,14%	-	57,14%	35,71%
27. Procurou apoio de outras pessoas	-	7,14%	-	57,14%	35,71%
28. Procurou que houvesse medição das partes já numa fase muito avançada	-	14,28%	14,28%	35,71%	35,71%
29. Faltava sempre que podia	-	-	7,14%	57,14%	35,71%
30. Teve que apresentar baixa médica	7,14%	-	-	50,00%	42,85%
31. Saiu de licença por motivo de doença	-	7,14%	-	57,14%	35,71%
32. Saiu de férias durante um tempo	-	7,14%	-	57,14%	35,71%
33. Decidiu sair do emprego, pediu demissão	7,14%	7,14%	14,28%	28,57%	42,85%
Fonte: Autoras deste trabalho.					

A Tabela 17 revela como as participantes reagiram às situações de abuso sexual de que foram vítimas. A maior parte das participantes deixou de responder às interrogativas do questionário. A maior concentração de resposta das participantes foi para a opção de nunca ter tido reação quando vítima de assédio. A menor concentração de resposta das participantes foi para a opção de só ter reagido às situações de agressão depois de passado muito tempo.

As reações mais impactantes que as participantes tiveram foram para a opção ‘logo de início’, que são: evitar os agressores e ficar com medo das consequências, reações essas manifestadas pela metade das participantes; evitar o assediador e qualquer situação de conflito, evitar as situações que pudessem ser usadas contra elas pelos agressores, manifestadas por 35,71% das entrevistadas e, declarar claramente não querer entrar no jogo do assediador, manifestada por 28,57% das participantes.

As diversas outras reações, logo de início manifestadas, envolveu a minoria das entrevistadas. As reações tidas depois de passado algum tempo, as mais impactantes foram: controlar a revolta, esperando a situação passar, manifestada por 35,71% das participantes, enfrentar o agressor, definir claramente não querer entrar no jogo dele e confrontar sozinha o agressor, em que 28,57% das participantes assim reagiram.

As reações manifestadas bastante tempo mais tarde foram: trabalhar mais; ficar sem fazer nada; buscar apoio da família e amigos e, por fim, pedir demissão. Reações tomadas há bastante tempo: denunciar a empresa nos órgãos competentes, apresentar reclamação formal aos superiores, procurar ajuda especializada etc.

As Tabelas 18, 19 e 20 constam os resultados sobre os direitos da mulher no trabalho.

Tabela 18 – Salário dos colaboradores masculino e feminino que exercem a mesma função

PERGUNTAS	RESP
É igual	7,14%
Os homens recebem mais	92,86%

As mulheres recebem mais	-
--------------------------	---

Fonte: Autoras deste trabalho..

A Tabela 18 traz os resultados sobre os direitos da mulher no trabalho, onde se observou que persiste a desigualdade salarial no trabalho, em que os homens ganham mais do que as mulheres. Noventa e dois por cento das participantes afirmaram que os homens ganham mais.

Tabela 19 – Acesso a cargos eletivos e função de direção na empresa

PERGUNTAS	RESP
Igual para homens e mulheres	14,28%
Homens tem tido mais acesso	78,57%
As mulheres tem tido mais acesso	7,14%

Fonte: Autoras deste trabalho.

A Tabela 19 é sobre acesso a cargo eletivo e a função de direção na empresa, em que 78,57% das participantes declararam que os homens tem tido mais acesso que as mulheres, contra 14,28% que afirmaram que é igual para homens e mulheres, e apenas 7,14% afirmaram que as mulheres tem tido mais acesso que os homens.

Tabela 20 – Critérios usados no recrutamento e seleção

PERGUNTAS	SIM	NÃO
Quando passou pelo processo de recrutamento e seleção, sexo, idade, cor e estado civil, constaram dos requisitos como critérios para a contratação	57,15%	42,85%

Fonte: Autoras deste trabalho.

A Tabela 20 é sobre os critérios utilizados no processo de recrutamento e seleção, onde 57,14% das participantes declararam que no seu processo de seleção constou os requisitos sexo, idade, cor, estado civil, como critério para seleção. Esse resultado evidencia a existência da desigualdade entre homens e mulheres, contrariando a Constituição Brasileira de 1988. Nesse sentido, Silva Neto (2011) refere que “[...] a constituição de 1988 considera homens e mulheres iguais em direitos e obrigações, prevendo diretrizes e prescrevendo meios para a efetivação dessa igualdade.”

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa alcançou os objetivos previstos tendo conseguido retratar o tema do assédio moral e sexual no trabalho, dentro da perspectiva dos direitos da mulher no trabalho, previstos na legislação brasileira vigente e das garantias de condições de igualdade entre homem e mulher com escopo no respeito e na dignidade da mulher enquanto trabalhadora.

A hipótese de que a legislação brasileira é farta de parâmetros que garantem e asseguram proteção ao direito da mulher no trabalho se confirmou. Porém, ficou configurada a discriminação da mulher no trabalho, tendo se evidenciado que os empregadores ainda dão preferência ao homem ante a mulher, haja vista 92,86% das participantes declararam que para a mesma função exercida por homens e mulheres, os homens recebem salário maior que as mulheres (Ver Tabela 4 e 18).

A submissão das mulheres ao assédio moral não se configurou por nenhum *gap* das leis, mas pela própria natureza de agressão desses crimes (Tabela 1, 3, 5 e 8). Já os traumas decorrentes das agressões evidenciaram queda na qualidade no trabalho (Tabela 11). Provocou desmotivação pelo trabalho e sintomas como angústia, tristeza, ansiedade, nervosismo, insegurança e apatia (Tabela 16). Esses sintomas alimentam uma tendência para o aparecimento de doenças psicológicas.

Os dados apurados evidenciaram a ocorrência do assédio na área organizacional com ataques verbais e ataques às relações sociais, através de ameaças verbais, aterrorização por telefone e insultos com gritos (Tabela 7), bem como agressões verbais implícitas por meio de agressões morais quando estava a sós (Tabela 8)

Caracterizou a ocorrência do assédio sexual, com agressões sexuais, gestos obscenos e elogios exagerados aos tributos físicos (Tabela 9), com duração variando de algumas semanas a mais de ano (Tabela 9-A). Registrou o temor de denunciar os as situações de assédio sexual, tanto por parte das vítimas quanto por parte dos colegas em testemunhar (Tabela 10). Os resultados constantes da Tabela 10 também revelou não só a ocorrência do assédio sexual, mas do assédio moral vertical (ascendente e descendente) e horizontal, conforme definido por Guimarães e Rimoli (2016).

Evidenciou transtornos psicológicos para as vítimas nos casos em que essas carregam por vários anos a manifestação de sintomas. Revelou como as vítimas

reagem aos ataques de assédio, que em alguns casos se manifestam de imediato e em outros ficam sucumbindo por muito tempo.

Nos direitos legais da mulher, caracterizou discriminação nos salários, nas bonificações e nos processos de recrutamento e seleção que ainda constam como requisitos, sexo, idade, cor e estado civil como critério para contratação. Enfim, a problemática do assédio moral e sexual no trabalho e da discriminação da mulher, são temas corriqueiros e recorrentes que volta e meia se fazem presentes na pauta organizacional.

6 REFERÊNCIAS

AMAZARRAY, Mayte Raya. **Violência Psicológica e Assédio Moral no Trabalho Enquanto Expressões de Estratégias de Gestão**. Abril, 2010. Disponível em <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/26083>> Acessado em 07/05/2018 às 19:57 hs.

ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2 ed. São Paulo – Editora Ática 2009.

BARRETO, M.M.S. **Violência, saúde e trabalho : uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

_____. **Assédio Moral : Ato deliberado de humilhação ou uma política da empresa para livrar-se de trabalhadores indesejados**.2000

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. **Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2008, vol. 11, n. 2, pp. 177-192. Disponível em < <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v11n2/a04v11n2.pdf>> Acessado em 07/05/2018 às 19:45hs.

CONSTANTINO, Tânia Cristina Letras. **Questionário Assedio Moral (QAM)**. Dissertação de Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho. 2012. Disponível em: < <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/4599>> Acessado em 22/01/2018 às 09:40 hs.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo; VERCESI, Cristiane. **Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais**. Janeiro, 2009. Disponível em < <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v9n1/v9n1a05.pdf>> Acessado em 07/05/2018 às 19:46 hs.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e Assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. Abril, 2001. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>> Acessado em 07/05/2018 às 19:44hs.

GERHARDT, Tatiana Engel e SILVEIRA, Denise Tolfo (Org.). **Métodos de pesquisa**. 1 ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa** : 4 ed. São Paulo : Atlas, 2009

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa** : 3 ed São Paulo : Atlas, 1991.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. **“Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional**. Maio, 2016. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf> > Acessado em 07/05/2018 às 19:50 hs.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade**

no trabalho. Janeiro, 2004. Disponível em <
<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12>> Acessado em 07/05/2018 às 19:49 hs.

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

LEYMANN, H. **Content and development of moral harassment at work** (Mobbing), in European Journal of work and organizational psychology, 1996.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher**: da proteção à promoção. Cadernos pagu nº 26, Junho, 2006.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Agosto, 2005. Disponível em
 <[http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexo_2353_](http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexo_2353_assediomoral2.pdf)
[assediomoral2.pdf](http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexo_2353_assediomoral2.pdf)>Acessado em 31/03/2018 às 21h15min.

_____, **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. 3 ed. – São Paulo : LTr, 2015.

PEDROSO, Volnei Gonçalves; LIMONGI, Ana Cristina; MARTINS, Francisco de Assis Silva; HRDLICKA, Hermann; JORGE, Solemar Merino; CORNETTA, Vitória Kedy. **Aspectos conceituais de assédio moral**: um estudo exploratório. Outubro, 2006. Disponível em < file:///C:/Users/Cyber/Downloads/Aspectosconceituais deassdiomoral-Umestudoexploratrio-2006.pdf>Acessado em 07/05/2018 às 19:43hs.

POILPOT-ROCABOY, G. **Harcèlement moral dans le travail** : Analyse du concept et role de la Gestion dès Ressources Humaines. Apresentado no Workshop. CREREG, de Novembro de 2001.

RANGEL, Aracelly Rodrigues Loures. **Manuel de trabalhos acadêmicos**: definições e modelos para a Faculdade Católica de Anápolis. Anápolis, 2015.

SILVA NETO, René da Fonseca e. **Proteção ao trabalho da mulher**. Maio,2011. Disponível em <[https://jus.com.br/artigos/19185/protecao-ao-trabalho-da- mulher/1](https://jus.com.br/artigos/19185/protecao-ao-trabalho-da-mulher/1)> Acessado em 25/09/2017 às 18h50min.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo : Casa do Psicólogo, 2008.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

7 APENDICE A

QUESTIONÁRIO SOBRE ASSÉDIO MORAL (QAM) (Adaptado para essa pesquisa)

Este questionário pretende conhecer os seus pontos de vista relativamente a diversos aspectos relacionados com a Violência e Assédio Moral no Trabalho e visa possibilitar a realização de uma investigação para fins acadêmicos, sobre este tema.

Não existem respostas certas ou erradas.

Para responder assinale na escala que lhe é apresentada uma cruz (X) no número que melhor traduz a **impressão** que sobre cada uma das afirmações. Quando achar que se enganou, risque e volte a fazer um (X) no local pretendido

Ex.:

	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
1 – Agrada-me fazer coisas novas	1	2	3	4	5
2 – Não gosto de resolver problemas	1	2	3	4	5

DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS

1. Nome (facultativo) _____
2. Idade _____ 3. Sexo _____ 4. Estado Civil _____
5. Local de Trabalho _____ 6. Área de Atividade _____
7. Setor _____ 8. Função exercida _____
9. Escolaridade _____
10. Tipo de contrato (sem termo, termo incerto, temporário) _____
11. Nº de horas trabalhadas por dia _____ 12. Antiguidade na empresa _____
13. Número de trabalhadores da empresa: _____

Os componentes seguintes são, com freqüência, considerados exemplos de violência (assédio moral) no trabalho.

Com que freqüência, foi submetida a esses comportamentos negativos no seu trabalho?

Para responder marque com um (X) a situação que melhor corresponde ao seu caso.

Ataques laborais <u>Distribuição de trabalho</u>	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
1. Foi obrigada a fazer tarefas humilhantes	1	2	3	4	5
2. Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva	1	2	3	4	5
3. Não lhe davam qualquer ocupação ou tarefas, foi excluída ou “colocada na prateleira”	1	2	3	4	5
4. Pediram-lhe trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade	1	2	3	4	5
5. Recebeu tarefas muito inferiores a sua capacidade ou competência profissional	1	2	3	4	5
6. Deram-lhe instruções confusas	1	2	3	4	5

<u>Condições de trabalho</u>	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
7. Retiveram informações que eram essenciais para seu trabalho	1	2	3	4	5
8. Retiraram-lhe equipamentos/instrumentos necessário para realizar o seu trabalho	1	2	3	4	5
9. Foi obrigada a realizar trabalhos perigosos ou especialmente nocivos à saúde	1	2	3	4	5

<u>Críticas</u>	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
10. Recebeu críticas exageradas ou injustas sobre o seu trabalho ou esforço.	1	2	3	4	5
11. Houve supervisão excessiva de seu trabalho	1	2	3	4	5
12. Foi humilhada ou ridicularizada em relação ao seu trabalho	1	2	3	4	5

<u>Direitos legais</u>	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
13. Discriminaram-no seus direitos (ex. salário, turnos, distribuição de tarefas, bônus, despesas de viagem, etc.)	1	2	3	4	5
14. Mandaram-lhe cartas de aviso/advertência	1	2	3	4	5
15. Recebeu sinais ou indicações para pedir demissão ou largar o trabalho	1	2	3	4	5
16. Forçaram-na a pedir demissão	1	2	3	5	6

Ataque às relações sociais <u>Isolamento</u>	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
17. Ataque às relações sociais	1	2	3	4	5
18. Não a cumprimentavam nem falavam consigo	1	2	3	4	5
19. Limitaram as suas possibilidades de falar com outras pessoas	1	2	3	4	5
20. Impediram outras pessoas de falar ou estar consigo	1	2	3	4	5

Ataques físicos	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
21. Foi alvo de comportamentos intimidatórios tais como: empurrões, bloqueio da sua passagem, invasão do seu espaço pessoal, etc.	1	2	3	4	5
22. Foi alvo de agressões físicas.	1	2	3	4	5
23. Causaram estragos no seu posto de trabalho ou em algo que lhe pertence.	1	2	3	4	5
24. Impediram a sua presença física.	1	2	3	4	5

Ataques verbaisExplícitos

	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
25. Ameaçaram-na verbalmente	1	2	3	4	5
26. Utilizaram o telefone para a aterrorizar	1	2	3	4	5
27. Gritaram com você ou a insultaram	1	2	3	4	5
28. Ridicularizaram-na em público	1	2	3	4	5
29. Falaram mal de você em público	1	2	3	4	5

Implícitos

	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
30. Fizeram circular maldades e calúnias sobre si	1	2	3	4	5
31. Foi alvo de ridicularização	1	2	3	4	5
32. Imitaram os seus gestos, a sua postura, a sua voz, etc. para a poder ridicularizar	1	2	3	4	5
33. Foi agredida moralmente quando estavam a sós	1	2	3	4	5

Ataques sexuais

	Nunca	Por vezes	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
34. Foi alvo de agressões sexuais	1	2	3	4	5
35. Foi alvo de agressões obscenas ou degradantes	1	2	3	4	5
36. Elogiaram constantemente seus atributos físicos de forma constrangedora	1	2	3	4	5
37 - Caso tenha respondido afirmativamente, a alguma destas questões, quanto tempo durou esta situação? Alguns dias (); Algumas semanas (); Alguns meses (); Um ano ou mais ()					

38. Colegas? Sim () Não ()
39. Chefes? Sim () Não ()
40. Subordinados? Sim () Não ()
41. Pessoas externas? Sim () Não ()
42. Homens? Sim () Não ()
Se sim, quantos _____
43. Mulheres? Sim () Não ()

44. A violência de que foi vítima perturbou o seu trabalho?

1 – Ao nível da qualidade – Sim () Não ()

2 – Ao nível da quantidade – Sim () Não ()

45. Teve apoio de alguém ao longo do tempo?

1 – () Família

3 – () Colegas

2 – () Amigos

4 – () Especialista

46. Caso você tenha denunciado a situação a situação junto dos seus supervisores ou de outros responsáveis da empresa, foi a reação?

1. () Ignoraram o fato.

2. () Procuraram mediar a situação

3. () Puniram o(s) agressore(s)

4. () Puniram-na a si, demitindo-a ou deixando a isolada noutra serviço

5. () A empresa não puniu ninguém, mas adotou medidas de prevenção para lidar com casos futuros.

47. Os seus colegas foram solidários consigo? () Sim () Não

48. Os seus colegas, que foram testemunhas ou estão dispostos a denunciar os abusos por parte do agressor? () Sim () Não

49. Caso, esses colegas, não estejam dispostos a denunciar os abusos por parte do agressor, isso poderá dever-se:

1 – () Desejar melhorias no salário

2 – () Receio de serem eles também vítimas de perseguição

3 – () Estarem do lado do(s) agressor(es)

4 – () Outros – Indique: _____

50. Quais foram os **principais sintomas** que apresentou, depois de este problema ter ocorrido?

Marque com um (X) os sintomas que teve.

Indique através de um número o tempo que terá, mais ou menos durado cada um deles.

1	2	3	4
Algumas semanas	Alguns meses	Cerca de 1 ano	Vários anos

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1 () Falta de apetite | 36 () Angustia e tristeza |
| 2 () Falta de ar | 37 () Ansiedade |
| 3 () Dores: estomago e abdome | 38 () Nervosismo ou agitação |
| 4 () Dores musculares | 39 () Insegurança |
| 5 () Dores de cabeça | 40 () Necessidades de repetir atos |
| 6 () Dores nas costas | 41 () Sentir sua imagem negativa |
| 7 () Dores no peito | 42 () Apatia |
| 8 () Dores no pescoço | 43 () Sentimento de insegurança |
| 9 () Sensação de nó na garganta | 44 () Ataques de pânico |
| 10 () Problemas hormonais | 45 () Dificuldade de concentração |
| 11 () Aumento da hipertensão | 46 () Perdas de memória |
| 12 () Doenças da pele | 47 () Idéias de suicídio |
| 13 () Tremores | 48 () Impossibilidade de descansar |
| 14 () Fraqueza nas pernas | 49 () Irritabilidade |
| 15 () Palpitações | IV |
| 16 () Perda de apetite | 50 () Aumento dos conflitos |
| 17 () Problemas sexuais | 51 () Os filhos foram afetados |
| 18 () Suores excessivos | 52 () A relação c/ o marido foi afetada |
| 19 () Vertigens ou tonturas | 53 () Visão negativa (outros e mundo) |
| 20 () Aumento da tenção arterial | 54 () Isola-se dos colegas |
| 21 () Desmaios | 55 () Isola-se também dos amigos |
| 22 () Boca seca | 56 () Agressividade/ataques de fúria |
| 23 () Diarréias/ colite | 57 () Idéias de homicídios |
| 24 () Náuseas, vômitos | 58 () Desmotivação pelo trabalho |
| 25 () Cansaço nas pernas | 59 () Sentimento (incompetência prof.) |
| 26 () Perda de força | 60 () Aumento (risco de acid. no trab.) |

- 27 () Menos energia e vitalidade
28 () Fadigas permanente

II

- 29 () Dificuldade de adormecer
30 () Acordar várias vezes ao

(nervos e depressão)

- 31 () Acordar muito cedo
32 () Pesadelos

III

- 33 () Sentimentos de vergonha
34 () Sentimentos de humilhação
35 () Crises de choro

- 61 () Perda (confiança da organização)
62 () Menos confiança nas pessoas.

V

- 63 () Aumento do consumo de álcool
64 () Aumento do consumo de medi-
ao longo da noite camentos

- 65 () Aumento do consumo de tabaco
66 () Passou a consumir drogas

VI

- 67 () Outro sintoma _____
68 () Outro sintoma _____

Como é que reagiu às situações de que foi vítima?

Marque com um (X) a(s) reação(ões) que teve.

Indique através de um número a altura em que terá (ao) ocorrido, a partir do início do problema.

Se aconteceu em diferentes momentos, indique com os números adequados

	Logo de início	Passado algum tempo	Bastante mais tarde	Nunca
1. Evitava o(s) agressores	1	2	3	4
2. Isolava-me das pessoas	1	2	3	4
3. Tentei evitar o assediador e/ou qualquer situação de conflito	1	2	3	4
4. Tentei trabalhar mais	1	2	3	4
5. Tive medo das consequências se denunciasse a situação	1	2	3	4
6. Controlei a minha revolta, esperando que a situação	1	2	3	4

passasse				
7. Aceitei a situação e lentamente procurei reconstruir a minha vida	1	2	3	4
8. Deixei o tempo passar sem fazer nada	1	2	3	4
9. Culpabilizei-me	1	2	3	4
10. Evitei as situações que podiam vir a ser usadas contra mim pelo(s) agressor(es)	1	2	3	4
11. Agredi, insultei, usei das mesmas armas	1	2	3	4
12. Apresentei reclamação formal junto dos supervisores	1	2	3	4
13. Procurei falar com o superior	1	2	3	4
14. Lutei pelos meus direitos	1	2	3	4
15. Denunciei o(s) agressor(es) na empresa	1	2	3	4
16. Enfrentei o(os) agressor(es)	1	2	3	4
17. Defini claramente que não queria entrar no jogo do(s) agressor(es)	1	2	3	4
18. Procurei o apoio de associações	1	2	3	4
19. Confrontei o assediador sozinha	1	2	3	4
20. Enfrentei o assediador apoiada noutras pessoas	1	2	3	4
21. Procurei ver o lado engraçado da situação como estratégia para lidar com ela	1	2	3	4
22. Recorri a brincadeiras/piadas no confronto com o assediador.	1	2	3	4
23. Procurei a ajuda de pessoas que me pudessem dar apoio (família, amigos e os colegas, etc.)	1	2	3	4
24. Denunciei a empresa e os agressores junto de órgãos competentes.	1	2	3	4
25. Procurei mudar de setor/departamento.	1	2	3	4
26. Procurei ajuda especializada.	1	2	3	4
27. Procurei o apoio de outras pessoas	1	2	3	4
28. Procurei que houvesse mediação das partes já numa	1	2	3	4

fase muito avançada.				
29. Faltava sempre que podia	1	2	3	4
30. Tive que apresentar baixa médica	1	2	3	4
31. Saí de licença por motivo de doença	1	2	3	4
32. Saí de férias durante um tempo	1	2	3	4
33. Decidi sair do emprego, pedi demissão	1	2	3	4

35. Outras providências, indique.

8 APÊNDICE B**QUESTIONÁRIO DIREITOS DA MULHER NO TRABALHO**

Marque um “X” para assinalar a resposta mais adequada.

Salário dos colaboradores masculinos e feminino que exercem a mesma função

- É igual;
- Os homens recebem mais;
- As mulheres recebem mais

O acesso a cargos eletivos e a funções de direção na empresa

- Igual para homens e mulheres;
- Homens tem tido mais acesso;
- Mulheres tem tido mais acesso.

Quando passou pelo processo de Seleção e Recrutamento, sexo, idade, cor e estado civil, constaram dos requisitos como critério para contratação?

- Sim
- Não.

9 ANEXO A

QUESTIONÁRIO ASSÉDIO MORAL (QAM)
(Original da Autora portuguesa Tânia Cristina Letras Constantino)

Questionário sobre Assédio Moral (QAM)

Este questionário pretende conhecer os seus pontos de vista relativamente a diversos aspectos relacionados com a Violência e Assédio Moral no Trabalho e visa possibilitar a realização de uma investigação para fins académicos, sobre este tema.

Não existem respostas certas ou erradas.

Para responder assinale na escala que lhe é apresentada uma cruz (X) no número que melhor traduz a **impressão** que tem sobre cada uma das afirmações.

Quando achar que se enganou, risque e volte a fazer uma cruz no local pretendido.

EX:	Nunca	Por vezes	Mensal-mente	Semanal-mente	Diaria-mente
1. Agrada-me fazer coisas novas	1	2	3	4	5
2. Não gosto de resolver problemas	1	2	3	4	5

É necessário que responda a todas as questões indicadas.

Lembre-se sempre que garantimos, em absoluto, o anonimato e a confidencialidade das suas respostas



DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS

1. Nome (facultativo) _____
2. Idade _____ 3. Sexo _____ 4. Estado Civil _____
5. Local de Trabalho _____ 6. Área de Actividade _____
7. Sector: Público 8. Função exercida: _____
9. Habilitações literárias _____
10. Tipo de contrato (sem termo, termo incerto, temporário) _____
11. N° de horas trabalhadas por dia _____ 12. Antiguidade na empresa? _____
13. Número de trabalhadores da CM: 324 (é um ex. será a Tânia a indicar previamente)

Os comportamentos seguintes são, com frequência, considerados exemplos de violência (assédio moral) no trabalho. Com que frequência, foi submetido a esses comportamentos negativos no seu trabalho?

Para responder marque com uma cruz a situação que melhor corresponde ao seu caso.

Ataques laborais

Distribuição de trabalho

	Nunca	Por vezes	Mensal-mente	Semanal-mente	Diaria-mente
1. Foi obrigado a fazer tarefas humilhantes.	1	2	3	4	5
2. Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva	1	2	3	4	5
3. Não lhe davam qualquer ocupação ou tarefas, foi excluído ou "colocado na prateleira"	1	2	3	4	5
4. Pediram-lhe trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade	1	2	3	4	5
5. Recebeu tarefas muito inferiores a sua capacidade ou competências profissional.	1	2	3	4	5
6. Recebeu tarefas que exigem experiência superior às suas competências profissionais.	1	2	3	4	5
7. Deram-lhe instruções confusas	1	2	3	4	5

Condições de trabalho

	Nunca	Por vezes	Mensal-mente	Semanal-mente	Diaria-mente
8. Retiveram informações que eram essenciais para o seu trabalho	1	2	3	4	5
9. Retiraram-lhe equipamentos/instrumentos necessários para realizar o seu trabalho	1	2	3	4	5
10. Foi obrigado a realizar trabalhos perigosos ou especialmente nocivos à saúde.	1	2	3	4	5

Críticas

	Nunca	Por vezes	Mensal-mente	Semanal-mente	Diaria-mente
11. Recebeu críticas exageradas ou injustas sobre o seu trabalho ou esforço	1	2	3	4	5
12. Houve supervisão excessiva de seu trabalho	1	2	3	4	5
13. Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho	1	2	3	4	5

Direitos Legais

	Nunca	Por vezes	Mensal-mente	Semanal-mente	Diaria-mente
14. Discriminaram-no seus direitos (ex. salário, turnos, distribuição de tarefas, bónus, despesas de viagem, etc.)	1	2	3	4	5
15. Mandaram-lhe cartas de aviso/advertência	1	2	3	4	5
16. Recebeu sinais ou indicações para pedir demissão ou largar o trabalho	1	2	3	4	5
17. Forçaram-no a pedir demissão	1	2	3	4	5

Ataques às relações sociais

Isolamento

	Nunca	Por vezes	Mensal-mente	Semanal-mente	Diaria-mente
18. Mudaram-no de sector para o isolar	1	2	3	4	5
19. Não o cumprimentavam nem falavam consigo.	1	2	3	4	5
20. Limitaram as suas possibilidades de falar com outras pessoas	1	2	3	4	5
21. Impediram outras pessoas de falar ou estar consigo	1	2	3	4	5

Desconsideração

	Nunca	Por vezes	Mensal-mente	Semanal-mente	Diaria-mente
22. Ignoravam a sua presença na frente dos outros	1	2	3	4	5
23. As suas opiniões e pontos de vista eram ignorados	1	2	3	4	5
24. Impediram-no de se expressar.	1	2	3	4	5

Vida privada

	Nunca	Por vezes	Mensal-mente	Semanal-mente	Diaria-mente
25. Fizeram críticas sobre a sua vida privada	1	2	3	4	5
26. Gozaram com a sua vida privada	1	2	3	4	5

Ataques à saúde mental

	Nunca	Por vezes	Mensal-mente	Semanal-mente	Diaria-mente
27. Disseram que você tem uma doença mental.	1	2	3	4	5
28. Fizeram-no parecer estúpido	1	2	3	4	5
29. Deram a entender que você tem problemas psicológicos	1	2	3	4	5
30. Troçaram de alguma incapacidade sua	1	2	3	4	5

Ataques físicos

	Nunca	Por vezes	Mensal-mente	Semanal-mente	Diaria-mente
31. Foi alvo de comportamentos intimidatórios tais como: empurrões, bloqueio da sua passagem, invasão do seu espaço pessoal, etc.	1	2	3	4	5
32. Foi alvo de agressões físicas	1	2	3	4	5
33. Causaram estragos no seu posto de trabalho ou em algo que lhe pertence	1	2	3	4	5
34. Impediram a sua presença física.	1	2	3	4	5

Ataques verbais

Explícitos

	Nunca	Por vezes	Mensal-mente	Semanal-mente	Diaria-mente
35. Ameaçaram-no verbalmente	1	2	3	4	5
36. Utilizaram o telefone para o aterrorizar	1	2	3	4	5
37. Gritaram consigo ou insultaram-no	1	2	3	4	5
38. Ridicularizaram-no em público	1	2	3	4	5
39. Falaram mal de si em público	1	2	3	4	5

Implícitos

	Nunca	Por vezes	Mensal-mente	Semanal-mente	Diaria-mente
40. Fizeram circular maldades e calúnias sobre si	1	2	3	4	5
41. Foi alvo de ridicularizações	1	2	3	4	5
42. Imitaram os seus gestos, a sua postura, a sua voz, etc. para o poder ridicularizar.	1	2	3	4	5
43. Foi agredido moralmente quando estavam a sós	1	2	3	4	5

Ataques raciais, religiosos ou políticos

	Nunca	Por vezes	Mensal-mente	Semanal-mente	Diaria-mente
44. Foi alvo de ataques com base nas suas convicções políticas	1	2	3	4	5
45. Foi alvo de ataques com base nas suas crenças religiosas	1	2	3	4	5
46. Fizeram piadas com base nas suas origens ou nacionalidade.	1	2	3	4	5

Ataques sexuais

	Nunca	Por vezes	Mensal-mente	Semanal-mente	Diaria-mente
47. Foi alvo de agressões sexuais	1	2	3	4	5
48. Foi alvo de agressões obscenas ou degradantes.	1	2	3	4	5
49. Elogiavam constantemente seus atributos físicos de forma constrangedora	1	2	3	4	5
54. Caso tenha respondido afirmativamente, a alguma destas questões, quanto tempo durou esta situação? Alguns dias <input type="checkbox"/> Algumas semanas <input type="checkbox"/> Alguns meses <input type="checkbox"/> Um ano ou mais <input type="checkbox"/>					

55 - Colegas? Sim Não

58 - Pessoas externas à empresa? Sim Não

56 - Chefias? Sim Não

59 - Homens? Sim Não Se sim quantos _____

57 - Subordinados? Sim Não

60 - Mulheres? Sim Não Se sim quantos _____

61 - A violência de que foi vítima perturbou o seu trabalho?

1 - Ao nível da qualidade -- Sim Não

2 - Ao nível da quantidade -- Sim Não

62 - Teve apoio de alguém ao longo do tempo?

1 - Família 3.- Colegas

2 - Amigos 4 - Especialistas

Outros, Indique: _____

63 - Há quanto tempo dura (ou quanto tempo durou) esse conjunto de situações de que foi vítima?

1 - Dias 2 - Semanas 3 - Meses 4 - Cerca de 1 ano

5 - De 1 a 2 anos 6 - Mais de 2 anos

64 - Caso você tenha denunciado a situação junto dos seus supervisores ou de outros responsáveis da empresa, qual foi a reacção?

1 - Ignoraram o facto

2 - Procuram mediar a situação

3 - Puniram o(s) agressor(s)

4 - Puniram-no a si, demitindo-o(a) ou deixando-o(a) isolado(a) noutra serviço

5 - A empresa não puniu ninguém, mas adoptou medidas de prevenção para lidar com casos futuros

65 - Os seus colegas foram solidários consigo? Sim Não

66 - Os seus colegas, que foram testemunhas, estiveram ou estão/estiveram dispostos a denunciar os abusos por parte do agressor?

Sim Não

67 - Caso, esses colegas, não estejam dispostos a denunciar os abusos por parte do agressor, isso poderá dever-se:

1 - Desejar melhorias no salário

2 - Receio de serem eles também vítimas de perseguição

3 - Estarem do lado do(s) agressor(es)

4 - Outros - Indique: _____

Quais foram os **principais sintomas** que apresentou, depois de este problema ter ocorrido?
 Marque com uma cruz o(s) sintoma(s) que teve.
 Indique através de um número o tempo que terá, mais ou menos durado cada um deles.

1 Algumas semanas	2 Alguns meses	3 Cerca de 1 ano	4 Vários anos
----------------------	-------------------	---------------------	------------------

Exemplo:

3 angústia 4 desmotivação profissional

I

1. Falta de apetite
2. Falta de ar
3. Dores de estômago e abdominais
4. Dores musculares
5. Dores de cabeça
6. Dores nas costas
7. Dores no peito
8. Dores no pescoço
9. Sensação de nó na garganta
10. Problemas hormonais
11. Aumento da hipertensão
12. Doenças da pele
13. Tremores
14. Fraqueza nas pernas,
15. Palpitações,
16. Perda de apetite
17. Problemas sexuais
18. Suores excessivos
19. Vertigens ou tonturas
20. Aumento da tenção arterial
21. Desmaios
22. Boca seca
23. Diarreias/colite
24. Náuseas, vômitos
25. Cansaço nas pernas
26. Perda de força
27. Menos energia e vitalidade
28. Fadiga permanente

II

29. Dificuldade em adormecer;
30. Acordar várias vezes ao longo da noite
31. Acordar muito cedo
32. Pesadelos

III

33. Sentimentos de vergonha
34. Sentimentos de humilhação
35. Crises de choro

36. Angústia e tristeza
37. Ansiedade
38. Nervosismo ou agitação
39. Insegurança
40. Necessidade de realizar actos repetidamente
41. Aumento da imagem negativa de si mesmo
42. Apatia
43. Sentimentos de insegurança
44. Ataques de pânico
45. Dificuldade de concentração
46. Perdas de memória
47. Ideias de suicídio
48. Impossibilidade de descansar
49. Irritabilidade

IV

50. Aumento dos conflitos familiares
51. Os meus filhos foram afectados
52. A relação com o meu marido/esposa foi afectada
53. Aumento da visão negativa dos outros e do mundo
54. Isolei-me dos colegas
55. Isolei-me também dos amigos
56. Agressividade/ataques de fúria
57. Ideias de homicídio
58. Desmotivação pelo trabalho
59. Sentimentos de incompetência profissional
60. Aumento do risco de acidentes no trabalho
61. Deixei de ter confiança nos responsáveis da organização
62. Tornei-me desconfiado(a) e confio menos nas pessoas

V

63. Aumento do consumo de álcool
64. Aumento do consumo de medicamentos para os nervos ou depressão
65. Aumento do consumo de tabaco
66. Recurso a outras substâncias (designadamente drogas)

67. Outro sintoma: _____

68. Outro sintoma: _____

Como é que reagiu às situações de que foi vítima?

Marque com uma cruz a(s) reacção(ões) que teve.

Indique através de um número a altura em que terá(ão) ocorrido, a partir do início do problema.

Se aconteceu em diferentes momentos, indique com os números adequados.

1 Logo de início	2 Passado algum tempo	3 Bastante mais tarde
---------------------	--------------------------	--------------------------

Exemplo: <input checked="" type="checkbox"/> 1,2 Isolava-me	<input checked="" type="checkbox"/> 2 Meti baixa
---	--

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 1. <input type="checkbox"/> Evitava o(s) agressor(es) 2. <input type="checkbox"/> Isolava-me das pessoas 3. <input type="checkbox"/> Tentei evitar o assediador e/ou qualquer situação de conflito; 4. <input type="checkbox"/> Tentei trabalhar mais 5. <input type="checkbox"/> Tive medo das consequências se denunciasses a situação 6. <input type="checkbox"/> Controlei a minha revolta, esperando que a situação parasse 7. <input type="checkbox"/> Aceitei a situação e lentamente procurei reconstruir a minha vida 8. <input type="checkbox"/> Deixei o tempo passar, sem fazer nada 9. <input type="checkbox"/> Culpabilizei-me 10. <input type="checkbox"/> Evitei as situações que podiam vir a ser usadas contra mim pelo(s) agressor(es) 11. <input type="checkbox"/> Agredi, insultei, usei das mesmas armas 12. <input type="checkbox"/> Apresentei reclamação formal junto dos supervisores 13. <input type="checkbox"/> Procurei falar com o superior 14. <input type="checkbox"/> Lutei pelos meus direitos 15. <input type="checkbox"/> Denunciei o(s) agressor(es) na empresa 16. <input type="checkbox"/> Enfrentei o(s) agressor (s) 17. <input type="checkbox"/> Defini claramente que não queria entrar no jogo do(s) agressor(es) 18. <input type="checkbox"/> Procurei o apoio de associações | <ul style="list-style-type: none"> 19. <input type="checkbox"/> Confrontei o assediador sozinho(a) 20. <input type="checkbox"/> Enfrentei o assediador apoiado(a) noutras pessoas 21. <input type="checkbox"/> Procurei ver o lado engraçado da situação como estratégia para lidar com ela 22. <input type="checkbox"/> Recorri a brincadeiras/piadas no confronto com o assediador 23. <input type="checkbox"/> Procurei a ajuda de pessoas que me pudessem dar apoio (família, amigos e os colegas, etc.) 24. <input type="checkbox"/> Denunciei a empresa e os agressores junto de órgãos competentes 25. <input type="checkbox"/> Procurei mudar de sector/departamento 26. <input type="checkbox"/> Procurei ajuda especializada 27. <input type="checkbox"/> Procurei o apoio de outras pessoas 28. <input type="checkbox"/> Procurei que houvesse mediação das partes já numa fase muito avançada 29. <input type="checkbox"/> Faltava sempre que podia 30. <input type="checkbox"/> Tive que meter baixa médica 31. <input type="checkbox"/> Saí de licença por motivo de doença 32. <input type="checkbox"/> Meti férias durante um tempo 33. <input type="checkbox"/> Decidi sair do emprego, pedi a demissão 34. <input type="checkbox"/> Procurei a reforma antecipada 35. <input type="checkbox"/> Outras. Indique: _____

_____ |
|--|--|

1- De modo a compreendermos melhor a sua experiência, o que aconteceu, ou está a acontecer, e como se sente, conte-nos em síntese a situação de que foi, ou tem sido, vítima.
