



UM RAIÃO NÃO CAI NO MESMO LUGAR? A HISTÓRIA DE VIDA DE RAIMUNDA, ASSEDIADA MORAL E SEXUALMENTE EM TODOS OS SEUS LOCAIS DE TRABALHO

DOES A LIGHTNING NOT STRIKE IN THE SAME PLACE? RAIMUNDA'S LIFE STORY, MORALLY AND SEXUALLY HARASSED IN ALL HER WORKPLACES

Alice de Freitas Oleto⁽¹⁾

Escola de Administração de Empresas de São Paulo (FGV/EAESP), São Paulo-SP

José Vitor Palhares⁽²⁾

Fundação Osorio, Rio de Janeiro-RJ

Fabiana Florio Domingues⁽³⁾

Instituto Federal do Espírito Santo/IFES, Cachoeiro de Itapemirim-ES

RESUMO

Apesar de se tratar de um fenômeno complexo e antigo, a temática dos assédios moral e sexual nas organizações ainda é silenciada e pouco problematizada na Administração. Nesse sentido, objetivamos com este artigo analisar as diferentes situações de assédio moral e sexual sofridas por uma mulher em sua trajetória profissional de 23 anos trabalhando em quatro empresas distintas. Por meio de um estudo qualitativo, realizamos uma análise de conteúdo da história de vida de Raimunda, que totalizou em aproximadamente 15 horas de relato. A partir da análise dos dados, verificamos a presença de elementos que corroboram a persistência de situações de assédio moral e sexual, muitas vezes incompreendidas, e que levaram a vítima a ter diferentes tipos de reações, como enfrentamento, resiliência, culpabilização, naturalização e silenciamento, além de entender como os impactos dessas agressões causam danos à saúde física e mental da vítima. Refletimos também sobre a divisão sexual do trabalho e as desigualdades de gênero como elementos centrais dos assédios moral e sexual, enquanto uma violência de gênero e uma manifestação discriminatória, que implica na reprodução de estereótipos e papéis de gênero. Assim, esperamos que este estudo auxilie no fortalecimento de um campo de estudos ainda incipiente e ajude a melhorar a compreensão desse fenômeno. Almejamos também aumentar a visibilidade, a conscientização, a prevenção e a punição desse tipo de violência no contexto empresarial, a fim de que Raimundas, Marias e outras mulheres sejam encorajadas a contar suas histórias e a denunciar os casos de abusos nas organizações.

Palavras-chave: Assédio moral; assédio sexual; história de vida.

ABSTRACT

Although it is a complex and old phenomenon, the issue of mobbing and sexual harassment in organizations is still silenced and little problematized in Business. In this sense, inspired by the study by Teixeira and Rampazo (2017), this article aims to analyze the different situations of mobbing and sexual harassment suffered by a woman in her 23-year professional career working in four different companies. By means of a qualitative study, we conducted a content analysis of Raimunda's life story, which totaled approximately 15 hours of reporting. From the data analysis,

we verified the presence of elements that corroborate the persistence of situations of moral and sexual harassments, often misunderstood, and that led the victim to have different types of reactions, such as confrontation, resilience, blaming, naturalization and silencing, besides understanding how the impacts of these aggressions cause damage to the victim's physical and mental health. We also reflected on the sexual division of labor and gender inequalities as central elements of moral and sexual harassment, while gender violence and discriminatory manifestation, which implies the reproduction of stereotypes and gender roles. Thus, we hope this study will help strengthen a still incipient field of study, improving the understanding of this phenomenon. We also aim to increase the visibility, awareness, prevention and punishment of such violence in the business context, so that Raimundas, Marias and other women are encouraged to tell their stories and to report cases of abuse in organizations.

Keywords: Mobbing; sexual harassment; life story.

INTRODUÇÃO

A temática dos assédios moral e sexual nas organizações não é algo recente. Trata-se de um fenômeno antigo que, apesar de pouco discutido e denunciado no bojo empresarial (FREITAS, 2001), tem ganhado destaque em todo o mundo nos últimos anos em virtude justamente do aumento do número de casos que têm sido denunciados (SILVA; CASTRO; DOS-SANTOS, 2018). Especificamente no contexto brasileiro, Guimarães et al. (2016) apontam que Barreto (2006), Freitas (2001), Heloani (2003) e Soboll (2008) despertaram o interesse acadêmico no tema e, dessa forma, contribuíram para a discussão do assunto nas organizações, nos sindicatos e na sociedade em geral.

Geralmente imperceptível no ambiente de trabalho, o assédio é demarcado por uma grande assimetria de poder entre os trabalhadores, podendo ser caracterizado como uma doença social banalizada nas organizações como prática de gestão (FREITAS, 2007; HELOANI, 2004). Neste artigo, entende-se assédio moral como uma conduta abusiva dentro de um contexto hostil em que um ou mais indivíduos coagem outro de forma que este é levado a uma posição de fraqueza psicológica (LEYMANN, 1990), e assédio sexual como um ato que

pode variar de comentários verbais indesejados, piadas e gestos sexuais a ações que englobam tentativas de toques e estabelecimento de uma interação sexual coercitiva. Assim, o comportamento sexual se torna assédio quando é indesejado e intrusivo, fazendo com que a vítima se sinta ofendida e ameaçada por aquele ato (CHAMBERLAIN et al., 2008).

Desse modo, pesquisas sobre a temática se mostram relevantes por evidenciar um comportamento abusivo que traz consequências danosas não somente ao indivíduo vítima do abuso, aumentando índices de adoecimentos, aposentadorias precoces e suicídios (LEYMANN, 1990), mas também à família da vítima, à empresa – por influenciar no absenteísmo, na alta rotação do pessoal, na perda de produtividade e na diminuição dos níveis de compromisso organizacional (BOVINGDON, 2006; DIVINCOVA; SIVAKOVA, 2014; GUIMARÃES et al., 2016; RODRIGUES; FREITAS, 2014) – e para a sociedade como um todo, já que esta acaba bancando os gastos públicos para o tratamento dos problemas de saúde ocasionados pelo assédio, sobretudo com os problemas de depressão (ZANETTI, 2008).

Contudo, apesar de se mostrar relevante, o assunto ainda é silenciado e

pouco debatido e problematizado na Administração, especificamente em Gestão de Pessoas (CHAMBERLAIN et al., 2008; FREITAS, 2001; LIMA et al., 2014; LORENTZ; LIMA; MAESTRO FILHO, 2011; OLETO et al., 2018, 2019, 2020a, 2020b; TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017), demonstrando a necessidade de novos estudos que versem sobre o enfrentamento das violências moral e sexual nas organizações. Desse modo, tendo como inspiração o estudo de Teixeira e Rampazo (2017), que problematizaram o assédio sexual no âmbito da academia brasileira em Administração por meio de narrativas de duas professoras e pesquisadoras, a pergunta que este estudo pretendeu responder foi: como são percebidas as diferentes situações de assédio moral e sexual vivenciadas por uma mulher em seus 23 anos de trajetória profissional trabalhando na área médica (um pronto socorro e uma clínica particular), na área de informática (processamento de dados) e, finalmente, na área automotiva (montadora)?

Nesse sentido, o objetivo deste artigo é analisar as diferentes situações de assédio moral e sexual sofridas por uma mulher em sua trajetória profissional de 23 anos trabalhando em quatro empresas distintas. Por meio da história de vida de Raimunda (nome fictício), buscamos evidenciar o quanto o assédio ainda se faz presente de diferentes formas no cotidiano das empresas e como as mulheres são vitimadas, abusadas e, muitas vezes, silenciadas nas organizações.

A história de vida e profissional de Raimunda chama atenção por ser notavelmente marcada por comportamentos abusivos de gestores em todas as empresas em que trabalhou, nos diferentes setores e em épocas distintas. Nesse sentido, não se almeja generalizar os resultados encontrados dessa história de vida, mas problematizar e evidenciar as diferentes formas de abuso

sofridas em diferentes contextos organizacionais, para aumentar a conscientização sobre o tema e para que outras Raimundas, Marias e demais mulheres sejam encorajadas a contar suas histórias e a denunciar os casos de abusos nas organizações.

Assim, este trabalho se justifica por auxiliar na tentativa de fortalecer um campo de estudos ainda incipiente e por buscar uma melhor compreensão do fenômeno, já que, na prática, a investigação de abusos moral e sexual nas organizações é dificultada pelo receio de muitas pessoas de se expor abertamente sobre o assunto e sofrer retaliações no ambiente de trabalho (MENDONÇA; SANTOS; PAULA, 2018). Além da contribuição acadêmica, espera-se que ao se debater sobre a importância da temática esta seja cada vez mais conscientizada ao invés de silenciada, e que o comportamento abusivo seja prevenido e punido no âmbito empresarial e em outras esferas sociais.

Este artigo está estruturado em 5 seções, a contar desta introdução. Em seguida, delineamos o referencial teórico sobre assédio moral e assédio sexual que subsidiou esta pesquisa. Na terceira seção traçamos os procedimentos metodológicos para a consecução do objetivo proposto. Posteriormente, apresentamos a análise dos dados e discussão dos resultados, para, por fim, encerrar este trabalho com as considerações finais acerca do estudo.

REFERENCIAL TEÓRICO

Do Assédio Moral

Muitas organizações tratam o assédio moral sem se importar com as consequências para os empregados. Contudo, segundo Freitas (2006, p. 55), o que está sendo esquecido é que “[...] a empresa, tal como uma construção social e como um recurso do

social, é ela que é uma produção humana, e não o contrário”.

Violado o direito, impõe-se, como medida educativo-punitiva, a indenização ao indivíduo-empregado por danos, tanto material, quanto moral. E não se deve “[...] banalizar o assédio fazendo dele uma fatalidade de nossa sociedade. Ele não é consequência da crise atual, é apenas um derivado de um laxismo organizacional” (HIRIGOYEN, 2006. p. 130).

O autor que primeiro detectou o fenômeno do assédio moral foi Leymann (1990), utilizando o termo *mobbing*. Ele explica que o assédio moral é um conceito que acontece em situações de comunicação hostil, em que uma ou mais pessoas ameaçam uma outra de tal forma que ela passa a sofrer de fraqueza psicológica.

Já Hirigoyen (2006), primeira autora a usar o termo assédio moral, disseminou e denunciou esse tipo de assédio, englobando seu conceito e suas características, e explicou que o assédio moral no local de trabalho está conectado a qualquer ato abusivo em relação a uma pessoa, podendo provocar danos à sua personalidade, à sua dignidade, ou mesmo, à sua integridade física e/ou psíquica, gerando como consequência a perda do emprego ou a degradação do ambiente de trabalho em que essa pessoa está inserida.

Segundo Harvey e Keasgly (2005), é possível identificar três aspectos na maioria das definições de assédio moral na literatura internacional: componentes variados, persistentes e causadores de sofrimento ao indivíduo. Em virtude disso, podem ser diferenciados dois tipos de assédio: o assédio subjetivo, referente à consciência do assédio moral pela vítima, que depende da sensibilidade, suscetibilidade e vulnerabilidade específicas da vítima; e o

assédio objetivo, uma situação em que a evidência externa do assédio é encontrada, relacionada à moral e à ética ou, nas palavras de Hirigoyen, o que não se faz no contexto da sociedade (EINARSEN et al., 2003; HIRIGOYEN, 2006).

Contudo, ao ponderar sobre a existência de um assédio puramente subjetivo, uma ressalva é feita por Einarsen et al. (2003): tratá-lo dessa forma, em que diferentes situações são interpretadas de forma diferente por pessoas diferentes, pode dificultar o desenvolvimento de intervenções práticas para controlar ou erradicar o problema. Trata-se, portanto, de um tipo de violência psicológica específica, que não pode ser confundida ou generalizada para outros tipos de comportamentos abusivos; porém isolados, pois, para haver assédio moral, é necessária a manifestação daqueles atos por razoável lapso temporal.

Ao se falar de assédio moral, tem-se que lembrar que a dimensão de gênero é outro tema fundamental, pois as relações sociais estão associadas à divisão sexual do trabalho, que perpetuam as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade capitalista. O estudo de Andrade e Assis (2018) confirma as diferenças entre os sexos demonstrando que as mulheres são as que mais sofrem com o assédio moral - 65% das entrevistadas relataram atos repetidos de violência psicológica, contra 35% dos homens. Para as mulheres, os abusos e as agressões estão nas piadas grosseiras sobre competência, vestuários e aparência física.

Ademais, dois aspectos reforçam esse entendimento. O primeiro é o processo de hierarquização em que o trabalho masculino é mais valorizado que o feminino. O segundo relaciona-se à separação entre atividades consideradas femininas e atividades

consideradas masculinas. Assim, os papéis sociais e históricos desempenhadas por homens e mulheres têm fundamento material, que integra as inúmeras relações de poder entre os sexos, em que, na maioria deles, a mulher é desvalorizada (KERGOAT, 1996).

De acordo com Hirigoyen (2011), o assédio moral não pode ser configurado como estresse profissional (já que no estresse um descanso ou repouso do trabalho pode ser reparador, e no assédio, o organismo tende a ir na direção do esgotamento e da depressão), gestão por injúria (que é comportamento arbitrário do gestor direcionado a todos), agressões pontuais, imposições profissionais e situações conflituosas, (nesse último, os polos do conflito se enfrentam em pé de igualdade). Nesses casos, as agressões não são veladas. Ao contrário, são dirigidas aos empregados de forma generalizada e, por vezes, na presença de todos. Entretanto, ora sim, ora não, a prática da gestão por injúria pode vir acompanhada do assédio moral, em que o agente também recorre à perseguição velada de um ou outro empregado (HIRIGOYEN, 2011).

O assédio moral precisa apresentar cinco elementos para sua ocorrência: conduta abusiva do assediador, rejeição à conduta, natureza psicológica da conduta, reiteração da conduta ofensiva no tempo e finalidade de exclusão da vítima do ambiente de trabalho (RAMOS, 2013). A conduta abusiva é um abuso de direito do empregador, dos colegas de trabalho, ou de ambos, podendo ser um exagero do poder diretivo do empregador ou por razões competitivas ou discriminatórias dos colegas, que passam a maltratar e constranger a vítima, buscando excluí-la do ambiente de trabalho. Quanto à natureza psicológica da conduta, o que se tem são atos ou condutas que visam a atentar contra a

saúde psíquica da vítima. Sobre a reiteração da conduta ofensiva no tempo, a repetição é essencial para a configuração do assédio moral, uma vez que ato isolado geralmente não se caracteriza como assédio moral. Porém, já há autores e processos na justiça brasileira entendendo que, se o comportamento do assediador for extremamente grave, é possível o afastamento do elemento continuação, ainda que isso seja uma exceção. Ademais, a finalidade de excluir a vítima do grupo ou do ambiente de trabalho é fazê-la pedir demissão voluntariamente (RAMOS, 2013). Todos esses cinco elementos são levados em conta para identificação de um caso de assédio tanto pela área acadêmica quanto pela justiça brasileira.

Já Hirigoyen (2011) apresenta uma classificação das atitudes hostis identificadoras do assédio moral dividida em quatro categorias gerais: a degradação intencional das condições de trabalho, o isolamento e recusa de comunicação, o atentado contra a dignidade, e a violência verbal, física e sexual. Na visão de Carrasco (2006), as atitudes hostis poderiam ser sintetizadas como condutas

[...]contra a reputação ou a imagem da vítima, contra o exercício de seu trabalho, para impedir a comunicação da vítima ou isolá-la de seu entorno privando-a de informações sobre distintos aspectos de seu trabalho, e ainda ações de discriminação ou iniquidade, mediante o estabelecimento de diferenças de tratamento, ou através da distribuição não equitativa do trabalho, ou desigualdades remuneratórias injustificadas (CARRASCO, 2006, p. 184).

Quanto aos tipos de assédio moral, no Brasil, o fenômeno pode ser encontrado em quatro formas nas organizações: horizontal, vertical ascendente, vertical descendente,

misto, podendo eles ocorrer tanto de forma individual ou coletiva. O assédio moral horizontal é praticado pelos próprios colegas da vítima em que agressor e vítima estão no mesmo nível hierárquico. O assédio moral vertical ascendente quando ele é exercido pelo subordinado em relação a seu superior hierárquico. É o tipo mais raro de acontecer (GUEDES, 2008). O assédio moral vertical descendente é aquele praticado pelo superior hierárquico contra o subordinado e é considerado o mais frequente. O assédio moral misto, segundo Hirigoyen (2011), ocorre quando o subordinado é agredido, simultaneamente, por superior e colegas. Quanto à forma, o assédio moral individual ocorre contra uma única pessoa, e o assédio moral coletivo ocorre contra grupo ou comunidade de trabalhadores da organização, e se caracteriza por aplicar castigos e prendas aos empregados que não atingem metas determinadas (MELO, 2008).

Quanto às consequências, tem-se entendido que o assédio moral é responsável por uma sucessão de efeitos negativos sobre as pessoas e as organizações, tais como o excesso de faltas e a alta rotação do pessoal, a perda da produtividade e a redução dos níveis de compromisso organizacional (BOVINGDON, 2006; FARRELL; GEIST-MARTIN, 2005; HOEL et al., 2003; VAN FLEET; GRIFFIN, 2006). Além disso, pode prejudicar a autoestima do trabalhador, resultar em uma saída permanente do mercado de trabalho e, em casos extremos, suicídio (O'ROURKE; ANTIOCH, 2016). Trepanier et al. (2013), no mesmo sentido, informam que o assédio moral aumenta a probabilidade de doenças cardiovasculares, doenças crônicas, dores de cabeça, depressão e abuso de drogas.

Do Assédio Sexual

O termo "assédio sexual" surgiu na América do Norte em meados dos anos 1970, após vários pesquisadores trazerem o problema à tona (GUTEK, 1985; FARLEY, 1978; MACKINNON, 1979). Mas a questão que tem sido problemática para os pesquisadores do tema é definir o que realmente constitui o assédio sexual. Uma das razões para essa dificuldade é que uma definição única limitaria o significado deste termo particular, acabando por diferenciá-lo de outras expressões de interesse sexual (GUTEK, 1985).

Assim, como não existe uma definição única e precisa do assédio sexual, Wilson e Thompson (2001) entendem que é preciso definir não exatamente o ato em si, mas a forma como ele é percebido. De fato, algumas pessoas argumentam que flertes e brincadeiras sexuais no trabalho podem não ser entendidas como assédio sexual, por serem considerados atos recíprocos. Se há atos, como flertes e cantadas, e eles são consentidos, entendemos que não há que se falar em assédio; as pessoas aderem àquela intenção de se relacionarem, gerando uma troca bilateral de interesses mútuos. Isso se sustenta no fato de que a manifestação de um desejo pode ter uma resposta positiva, em que há uma liberdade para prosseguir na abordagem, que poderá até mesmo evoluir para um relacionamento sexual, sem que nisso esteja implícita qualquer proposta de favorecimento ou ameaça de prejuízo. Porém, sustentamos que o assédio sexual não é meramente uma questão pessoal, já que envolve o abuso de prerrogativas emprestadas pelas organizações a determinados cargos e funções. Desse modo, o flerte pode ser considerado uma questão

pessoal, mas o assédio sexual se trata de uma questão organizacional.

Um conceito bastante difundido é o da Equal Employment Opportunity Commission - EEOC (2010), em que o assédio sexual é definido como uma forma de discriminação sexual que inclui avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual. E quando ligado às relações de trabalho, o assédio sexual afeta explicitamente ou implicitamente o emprego do indivíduo, interfere de forma não razoável em seu desempenho laboral, ou cria uma ação intimidadora, hostil e ofensiva no ambiente de trabalho (EEOC, 2010).

Nos Estados Unidos, o assédio sexual é considerado discriminação sexual, e na França é considerado delito somente se houver uma chantagem explícita de demissão (FREITAS, 2001). Já no Brasil, o assédio sexual é considerado crime. O Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940) prevê o crime em seu artigo 216-A.

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (CPB, 1940)

De acordo com a tipologia do crime, para que o assédio sexual seja caracterizado como tal é necessário que haja a superioridade hierárquica do assediante, isto é, que tenha poderes para influenciar na carreira ou nas condições de trabalho do assediado, que passa a ser ameaçado com a dispensa, transferência, perda de oportunidade de promoções e de referências (GRECO, 2012). Assim, não se configura o crime de assédio sexual caso os funcionários possuam o mesmo nível, nem tampouco

quando aquele que detém menor poder de mando assedia o chefe ou superior.

Esse atual conceito penal e jurídico de assédio sexual na lei brasileira vem sendo considerado defasado, isso porque tem-se entendido assédio sexual como qualquer constrangimento libidinoso, ou seja, de caráter sexual, em que não há o consentimento de uma das partes envolvidas, não sendo obrigatório que o agressor esteja em posição hierárquica superior ao da vítima (GANZAROLLI, 2018).

Ademais, até mesmo por questões históricas e culturais, a regra é que o homem seja o assediador, mas não há qualquer impedimento de que a mulher ocupe tal posição. Isso porque o assédio pode ocorrer entre pessoas de sexos diferentes ou pessoas do mesmo sexo (SANTOS, 2002).

Mas há que se ter em mente que a maioria dos casos de assédio sexual ocorre contra mulheres. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2012) afirma que 77% das mulheres já sofreram algum tipo de assédio sexual e que 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente. Ademais, o assédio sexual é o segundo maior problema enfrentado pelas mulheres no ambiente laboral, perdendo apenas para os baixos salários (OIT, 2012).

Assim, não há como negar que o assédio sexual surge, em diversas situações, como expressão da violência de gênero, sendo empregado como estratégia para que as mulheres se deixem abater diante dos instrumentos de força usadas por homens.

Autores como Lafontaine e Tredeau (1986) entendem que o assédio sexual é definido como qualquer ato que ocorre no ambiente laboral, em que as mulheres são tratadas como um mero objeto dos benefícios sexuais do homem. Farley (1978) refere que o assédio consiste num comportamento masculino de natureza sexual indesejado e

não recíproco, em que para além da sua função no posto de trabalho, os assediadores homens atribuem às mulheres um papel sexual. Tais conceitos definem o assédio sexual como um ato de violação, situando-o na esfera de uma relação socialmente definida pela intersecção de gênero, mais do que qualquer outra variável independente (DIAS, 2008).

Quanto à questão jurídica, os casos de assédio sexual podem ser resolvidos por dois caminhos: na esfera civil e na esfera penal. Pode-se optar por uma delas ou as duas concomitantemente. Quanto à esfera penal, os casos são de competência dos Juizados Especiais, e, por terem penas muito baixas, resultam em simples pagamento de multa pelo agressor. Por isso, processos criminais por assédio sexual costumam ser muito desgastantes para as vítimas e não levam à condenação esperada (GANZAROLLI, 2018). Mesmo assim, a autora lembra que são exatamente os casos levados à esfera penal que ajudam a ampliar a compreensão dos conceitos em torno da violência sexual pela Justiça Brasileira. Já a esfera civil é mais utilizada porque há pagamento de indenização, dando, assim, um senso maior de que a justiça está sendo feita (GANZAROLLI, 2018).

Quanto aos tipos de assédio sexual, a literatura identifica duas maneiras distintas: chantagem sexual e intimidação. Além disso, todas elas problematizam a questão do poder, mesmo que de forma diferente. O assédio sexual por chantagem traduz uma exigência formada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou receber benefícios advindos da relação de trabalho. Já o assédio sexual por intimidação é considerado a forma mais

genérica, e caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho (BARROS, 1998). Além disso, o assédio sexual pode ocorrer de forma verbal (piadas, insinuações e comentários sexuais com ou sobre a vítima), não-verbal (atos ou gestos que mostrem as genitais, exposições de materiais sexuais ofensivos, assobios) e/ou física (contato não autorizado entre agressor e vítima, e inclui comportamentos como beijo, massagem e toques) (AHCR, 2018).

Por fim, as consequências do assédio sexual, tanto pode afetar as vítimas, quanto às organizações. Quanto às vítimas, os assédios moral e sexual causam perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de doenças já existentes, como também o surgimento de novas doenças. Quanto às organizações, as perdas se refletem no ambiente de trabalho, tendo como consequências o absenteísmo, a alta rotatividade de pessoal, a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, o nome da organização, de seus produtos ou de seus serviços afetado negativamente, causando, ainda, o aumento de ações judiciais criminais e/ou patrimoniais pleiteando direitos e indenizações em razão do assédio sofrido.

Assim, independentemente do setor de ocorrência do assédio é fundamental que a organização e seus gestores tenham como preocupação prevenir e combater a violência no âmbito de trabalho, por meio do estabelecimento de políticas específicas que

contribuam para a divulgação de informações básicas sobre o assédio moral com intuito de conscientizar tanto os superiores quanto subordinados em relação a esta violência, e também que destaquem quais medidas serão aplicadas mediante a identificação dela (NUNES; TOLFO, 2014).

METODOLOGIA

Para atingir o objetivo de analisar as diferentes situações de assédio moral e sexual sofridas por uma mulher em sua trajetória profissional de 23 anos trabalhando em quatro empresas distintas, foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa, de caráter exploratório. Além disso, utilizamos o método da história de vida para poder captar o que acontece na intersecção do individual com o social, uma vez que este método permite que elementos do presente se fundam a evocações passadas. É a vida sendo olhada de forma retrospectiva, em que uma visão do tempo presente torna possível uma compreensão mais aprofundada do momento passado (SOARES, 2006). Vale ressaltar que o relato nunca será exaustivo. O importante é que ao final desse tipo de experiência, o sujeito possa sentir que foi um processo de autoconhecimento, de transformação e de desenvolvimento pessoal.

Sendo assim, o sujeito não relata simplesmente sua vida, ele reflete sobre ela enquanto conta (BERTAUX, 1980). Nessa abordagem o pesquisador respeita a opinião dos participantes, e acredita no que ele diz. Segundo Warschauer (2006), o caminho proposto pela metodologia das histórias de vida é a narrativa, pois possibilita o estudo sobre a vida das pessoas e a exposição da sua singularidade diante do universal. Desta maneira, os procedimentos metodológicos possibilitaram uma articulação entre espaço e tempo, compreendendo a dinâmica das

relações existenciais em busca de uma sabedoria de vida.

Para Alberti (2004), quando a investigação científica envolve a análise de histórias de vida, ela permite ao autor diversos benefícios, como extrair informações e conhecimentos que o indivíduo detém, reconstruir fatos que não estão registrados em outros tipos de fontes, identificar como as pessoas efetuam e elaboram suas experiências, relacionar situações de aprendizagem e decisões, e entender como os indivíduos experimentam o passado e interpretam suas ações cotidianas.

Josso (2010) argumenta que não se trata de um trabalho biográfico partindo de experiências e nem da abordagem temática de um percurso, mas sim que esse tipo de metodologia, quando colocada a serviço de um projeto, é adaptada a perspectiva definida pelo projeto específico, e que também engloba a totalidade da vida em todas as suas dimensões (passado, presente e futuro).

A presente pesquisa surgiu de uma conversa informal entre colegas acadêmicos sobre o tema assédio moral e sexual. Uma das pessoas contou algumas situações que ela passou nos 4 lugares onde ela trabalhou. Ao final da conversa, os autores da presente pesquisa perguntaram se ela aceitaria contar sua história de vida, o que foi aceito de imediato.

Assim, para a obtenção dos relatos, Raimunda optou por gravar autoentrevistas. Foram 3 entrevistas de 3 horas e 3 entrevistas de 2 horas, perfazendo 6 entrevistas e aproximadamente 15 horas. Foi adotado um nome fictício para mencionar a pessoa entrevistada neste estudo, tendo em vista que foi previamente pactuado o sigilo quanto à sua identificação. Como instrumento, utilizamos um roteiro semiestruturado de pontos a serem abordados na entrevista, e o

enfoque da pesquisa constituiu em abordar o assédio moral e o assédio sexual no trabalho, aspectos específicos sobre o qual este estudo se dedica.

As entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra, e os dados obtidos foram submetidos à análise de conteúdo, pois ela permite o aprofundamento no mundo dos significados das ações e das relações humanas, possibilitando ao pesquisador ir além do que é tido como resultado claro e manifesto, para obter, por inferência, o que o autor deixou subentendido (FREITAS; JANISSEK, 2000).

Desse modo, baseado em Bardin (2010), utilizamos as seguintes etapas para fazer a análise de conteúdo: a) organização da análise; b) codificação; c) categorização; d) tratamento dos resultados, inferência e a interpretação dos resultados.

Na organização da análise fizemos a organização e a primeira leitura dos dados para conhecermos e nos familiarizarmos com eles. Depois disso, fizemos a codificação dos dados por meio de recortes de frase, palavras isoladas e palavras em conjunto que indicassem uma relevância com o termo pesquisado. Como terceira etapa, fizemos a categorização dos dados, isolando e classificando os recortes com o objetivo de impor um nível de organização e condensação dos dados brutos. Por fim, no tratamento e interpretação dos dados, analisamos os dados focados em responder à pergunta de pesquisa, e confrontando os achados com o referencial teórico.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Apesar da história de Raimunda nos ter sido contada a partir de certa ordem cronológica, para fins de organização deste estudo separamos a análise em duas

categorias temáticas: assédio moral e assédio sexual. Na categoria assédio moral, vimos a presença de elementos que corroboram a existência e persistência de situações de assédio que levaram a vítima a ter diferentes tipos de reações de enfrentamento, mas também reações de silenciamento. No âmbito da organização, as consequências estão relacionadas à deterioração proposital das condições de trabalho. Na categoria assédio sexual, o relato traz situações de assédio sexual verbal, não verbal e físico. Nessas situações, as reações de Raimunda passam pela resiliência, culpabilização, naturalização e silenciamento, conforme veremos a seguir.

Presença do assédio moral: prática, reações e consequências

A comunicação hostil, marcadora do assédio moral (LEYMANN, 1990), bem como condutas abusivas em relação a uma pessoa, conforme Hirigoyen (2006), podem ser confundidas com conflitos interpessoais. Entretanto, conforme destacado no excerto 8, a vítima relata a fama de “grosseiro” do gestor, o qual, segundo ela, estava acostumado a gritar e tratar mal as pessoas que trabalhavam com ele. Esse ato pode ser considerado assédio moral vertical descendente.

É... meu primeiro emprego foi bastante complicado assim, porque o... era um pronto socorro pequeno e o dono do pronto socorro era um médico. Ele era extremamente grosseiro, ele gritava com as pessoas, era alguém detestável. [...] E um dia esse doutor que era o dono do hospital, Dr. O., ele chegou e me viu saindo da cozinha 5 minutos, 5 pras 7, e eu tinha que tá na recepção às 7. Era só atravessar um pátio que era uma garagem, era só atravessar e ir pra recepção, porque o hospital em si era uma casa pequena. [...] saí da cozinha, vi que ele tava chegando, fui

indo pra recepção 7 horas chegava na recepção e começava a trabalhar. E ele gritou. A hora que ele desceu do carro já chegou gritando comigo, dizendo que eu não tinha nada que ficar na cozinha. Que eu não tinha nada que estar fazendo lá, porque eu tinha que tá na recepção, que meu lugar era na recepção, e assim, aos berros, aos berros comigo. Ele entrou na sala dele (Relato da primeira experiência de trabalho com carteira assinada, excerto 8).

O excerto 8 coaduna com o tipo de assédio moral mais comum, o assédio moral vertical descendente. Guedes (2008) explica que esse tipo de assédio moral é aquele praticado pelo superior hierárquico contra o empregado, e é tido como o tipo mais frequente.

Além disso, pontuamos que o assédio moral tem a capacidade de produzir efeitos negativos sobre as vítimas, em termos tanto profissionais quanto pessoais (ROURKE; ANTIOCH, 2016). Contudo, para além da violência verbal sofrida, o trabalhador também tem suas reações de enfrentamento, ainda que estas sejam extremas, como o rompimento do contrato de trabalho.

Tinha a recepção, um corredor que separava a sala dele da recepção, ele entrou na sala dele e eu pedi pra alguém ficar na recepção no meu lugar e fui até uma banca de jornal que ficava há uma quadra do, lá do pronto socorro e comprei, na época vendia nas bancas de jornal aqueles pedidos de demissão. Datilografei meu pedido de demissão muito bonitinho, bati na porta da sala dele, pedi licença, entrei na sala dele e falei: “estou pedindo a conta porque não estou acostumada com gritos, nem meu pai gritava comigo desse jeito que o senhor gritou hoje – sempre chamando ele de senhor – e eu não vou aguentar isso” (Relato da primeira experiência de trabalho com carteira assinada, excerto 9).

Heloani (2008) argumenta que, embora os agressores tentem desqualificar algumas de suas vítimas, muitas delas não costumam ser indivíduos doentes ou frágeis. São pessoas que tomam, de forma consciente ou inconsciente, posições de enfrentamento, algumas vezes, questionando privilégios ou situações injustas. Isso ocorre justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem ou por não aceitarem práticas de desrespeito ou exploração. Positiva ou não, o enfrentamento pode ser muito eficaz para a interrupção das agressões assediadoras ou, até mesmo, uma forma de barrar qualquer outra tentativa de assédio moral contra aquela vítima.

Ademais, nem todas as ações que denotam a presença do assédio nas relações de trabalho são tão explícitas ou claras. Outras, de forma velada, frequentemente nos faz associar a simples condições contingentes, como, por exemplo, quando ela fala que:

[...] nesse lugar eu trabalhei um ano fazendo as duas funções [receptionista e responsável pelo faturamento do hospital] e ainda assim eu, na minha carteira de trabalho sempre ficou como receptionista e eu recebia como receptionista (Relato da primeira experiência de trabalho com carteira assinada, excerto 4).

E também é... fazia o faturamento hospitalar porque como eu sabia fazer já vinha com a experiência do pronto-socorro acabou que eu continuei fazendo isso, mas de novo ganhava como receptionista. Na minha carteira de trabalho sempre estive como receptionista (Relato da terceira experiência de trabalho com carteira assinada, excerto 5).

Nos excertos acima é possível notar a prática do assédio moral associado à deterioração proposital das condições de trabalho, tais como sobrecarga e imputação

de novas tarefas permanentemente (HIRIGOYEN, 2011). Muitas vezes, essas atitudes trazem sentimentos de aceitação e convivência por parte do empregado – na esperança do reconhecimento em forma de promoção ou reajuste salarial – que não percebe a situação vivida como assédio moral. As consequências desses atos estão relacionadas a desigualdade remuneratória e distribuição não equitativa do trabalho (CARRASCO, 2006).

Entretanto, também há consequências para a organização, como a alta rotatividade (excerto 6) e grande quantidade de processos trabalhistas (excerto 7):

E lá a rotatividade de funcionários sempre foi muito grande. Primeiro porque se pagava muito mal é... tinha muita hora extra. Toda hora extra era paga por fora da folha de pagamento, então nunca entrou na folha de pagamento, não entrava no fundo de garantia, não entrava nada é... Não, não tinha reajuste salarial, não tinha progressão de, de... carreira, não tinha absolutamente nada. A gente era mão de obra barata que ficava digitando as coisas e tudo mais (Relato da segunda experiência de trabalho com carteira assinada, excerto 6).

E daí é... como eles queriam que as pessoas ficassem, você não vai ficar, você vai ficar, porque precisava terminar a compensação para mandar as fitas que, é... as fitas com as, com os dados já gravados e tudo mais. E daí é... eu me lembro que teve um, um encarregado que chegou a fechar a porta da, da empresa e falar “ninguém vai sair enquanto não terminar isso aqui”. E ele trancou a porta e ficou com a chave dentro do bolso, não deixava as pessoas saírem de dentro do salão e teve gente depois que entrou com processo de cárcere privado contra ele, porque daí não era mais contra empresa. Essa empresa era uma empresa que sempre teve muito

processo trabalhista... (Relato da segunda experiência de trabalho com carteira assinada, excerto 7).

Nos excertos 6 e 7 é possível perceber que os atos de assédio trouxeram consequências concretas de responsabilização patrimonial, representados pelos processos judiciais por atos praticados por seus empregados ou representantes (GRECO, 2012). Também se percebe custos organizacionais significativos como o alto grau de rotatividade. Ainda no excerto 7, é possível verificar a reação, ou melhor, ações de enfrentamento não apenas da entrevistada, mas também de outras pessoas que trabalhavam na mesma organização. Essas situações remetem aos efeitos negativos não apenas sobre os indivíduos, mas também à própria organização, como destacam Bovington (2006), Farrell e Geist-Martin (2005), Hoel et al. (2003), Van Fleet e Griffin (2006).

No excerto 7, mais uma vez, percebe-se o assédio moral advindo da deterioração proposital das condições de trabalho, isto é, quando há a pressão para não fazer valer os direitos dos assediados (ex: direitos a férias, horários, prêmios), além da privação de liberdade para cumprimento de tarefas (HIRIGOYEN, 2011).

Além disso, notamos alguns comportamentos em que se percebe atitudes de violência verbal, invadindo a vida privada da entrevistada.

E daí assim, no dia que eu assinei o contrato, que foi oficialmente meu primeiro dia de trabalho nessa empresa, o chefe que já era o responsável por mim lá e tudo mais, ele me trancou na sala e falou assim “olha, eu sei que você é recém casada, né”. Eu tinha na época 22 anos e eu era recém casada mesmo, acho que fazia uns 6 meses, uma

coisa assim, e ele chegou pra mim e falou assim: “olha se você engravidar, eu vou pedir pra que você não engravide nos próximos 2 anos, porque a gente tá começando com uma função nova, com um sistema novo e a gente não pode ter uma pessoa que vai ficar afastada por licença maternidade, então eu vou pedir pra que você evite gravidez pelo menos nos 2 primeiros anos enquanto você tiver aqui, mas tem outra coisa, se você falar pra alguém que eu te falei isso eu nego na sua cara”. [...] eu achei aquilo bastante agressivo, principalmente pela abordagem dele, porque ele não perguntou se eu tinha vontade de ter filhos (Relato da quarta experiência de trabalho com carteira assinada, excerto 10).

No excerto 10 vemos a presença do assédio moral de forma a invadir a vida privada da entrevistada. Além disso, verifica-se atentado a sua dignidade, desacreditando-a caso decidisse compartilhar com alguém o ocorrido, em clara atitude hostil contra a reputação da vítima, demarcando uma conduta abusiva por parte do empregador (CARRASCO, 2006).

Assim, todos esses atos de assédio moral demonstrados nos excertos acima estão associados a assimetria de poder entre empregador e empregado - assédio moral vertical descendente -, muitas vezes fruto de práticas de gestão naturalizadas no cotidiano das organizações (FREITAS, 2007; HELOANI, 2004), nas quais as vítimas são levadas a posição de fraqueza psicológica (LEYMANN, 1990).

Assédio sexual: constrangedor e silenciado

A vítima de assédio sexual, muitas vezes, acaba não conseguindo identificar claramente situações constrangedoras nas quais está envolvida, seja pela naturalização ou banalização de acontecimentos que se

tornam corriqueiros em seu cotidiano de trabalho. É possível verificar na fala da entrevistada vestígios de relativização dos fatos vividos, apoiados em uma simplificação das relações de poder presentes no mundo do trabalho.

Eu... É... aceitei participar dessa pesquisa... eu não tinha pensado muito sobre a questão do assédio. Assédio moral quando a gente tá é... quando a gente é muito afetado e são repetidas vezes que você ouve os mesmos comentários, as mesmas críticas, é... fica mais fácil você perceber. Eu... eu acho que eu consigo perceber melhor o assédio moral e o assédio sexual. Eu... meio que nunca gostei de pensar nele e... também assim, é... a gente sempre fica na dúvida né, será que eu não tô exagerando, será que é... eu tô vendo coisa onde não existe, é só o jeito da pessoa, e tudo mais (excerto 1).

A negação da existência do assédio sexual corrobora a teoria biológica (BERDAHL, 2007), uma vez que está associada ao pensamento que as relações entre homens e mulheres são perpassadas por sentimentos naturais e inevitáveis de desejo. Ademais, o excerto 1 é uma exemplificação do sensemaking - que é a criação de sentido e atribuição de significados pelos indivíduos a determinadas situações (WEICK, 2012) - criado pelas mulheres de internalizar o assédio como algo normal e naturalizado. É possível perceber que. Aqui o sensemaking se dá quando a entrevistada, ao vivenciar um caso de assédio, atribui a ele um sentido que já existia anteriormente (normalização e naturalização do assédio), interpretando essa versão como plausível.

Como consequência, o perigo da compreensão do assédio por essa abordagem está na dificuldade de identificação do ato abusivo por Raimunda, e conseqüentemente,

no impedimento da busca por justiça social na relação empregado/empregador. Assim, concepções como as expostas acima funcionam como bloqueios para que a vítima expresse os constrangimentos e sofrimentos vivenciados no ambiente de trabalho (SANTOS, 2002).

Ainda que Raimunda esteja relatando fatos ocorridos no passado, a percepção da ocorrência de assédio não se fez de imediato. Para a vítima, essa clareza se deu por conta de nossas conversas informais e dos relatos da história de vida, que funcionaram como um processo de autoconhecimento, de transformação e de desenvolvimento pessoal (SOARES, 2006).

Acho que eu vou contar daqui a pouco uma situação que aconteceu em que eu era muito jovem que eu não tinha percebido, mas pensando a respeito do assunto eu acabei me dando conta que eu fui vítima de assédio sexual com 14 anos de idade (Relato de experiência em trabalho informal, excerto 2).

E daí eu ficava, eu ia pra escola de manhã e à tarde eu chegava em casa, trocava de roupa e ia pro posto de gasolina e ficava lá até às 6 horas da tarde. E todos os carros que paravam pra abastecer eu tinha que entregar o brinde promocional e falar aquela frasezinha. E... é... eu com 14 anos eu já era uma moça, já tinha a altura que eu tenho hoje é..., o corpo muito parecido, já formado né, um corpo de mocinha já e tudo o mais e, é..., isso foi meio, meio esquisito porque tinha gente, e eu ouvi de alguns homens que eu podia ganhar mais dinheiro fazendo outras coisas do que ficar ali distribuindo semente de flores num posto, né... E eu ganhei é... livros, balas, chocolate, elogios, muitos elogios. Depois eu fiquei pensando, eu era só uma menina de 14 anos, eu não tinha cara de adulta, nem um pouco, mas meu corpo dizia outra

coisa né, meu corpo já não era mais o corpo de criança e tudo o mais (Relato de experiência em trabalho informal, excerto 3).

O excerto 3 revela o quanto a realização dos supostos “agrados” recebidos no desempenho da atividade laboral foram sentidos de maneira incômoda pela vítima. Entretanto, ela declara não ter mais o corpo de criança, o que pode ser compreendido como uma forma de amenizar as agressões sofridas, ou ainda, como uma forma de meaculpa, deslocando-a da posição de vítima para a de culpada. Mesmo não percebido por Raimunda, pontuamos a forma verbal de assédio sexual (AHRC, 2008), já que ela recebia vários comentários quanto a sua aparência.

Em um outro emprego, Raimunda também sofreu assédio sexual, nas formas verbal, física e não verbal:

E... esse, esse terceiro médico né, vou chamar ele Dr. A., ele... ele era muito sem vergonha. Meu Deus do céu, era uma coisa assim impressionante... Eu não gostava nem do jeito que ele me olhava. Então às vezes, nos fundos da Clínica tinha uma salinha, alguns livros tal, e a gente sempre fazia café e ficava o cafezinho lá. E eu ia é... na hora do intervalo, a gente tinha um intervalozinho, eu ia tomar um café lá e ele sempre, sempre e que ele via que eu tava lá sozinha, ele ia atrás ia falar alguma coisa: “Nossa você tá tão bonita hoje! Nossa, mas essa roupa fica muito bem, a essa cor fica bem, esse batom não sei o que”. Eu odiava aquilo, mais ainda quando ele me tocava. Então às vezes ele colocava a mão nas minhas costas ou na minha cintura. Eu tava conversando com outra pessoa ele chegava por trás assim colocava a mão na minha cintura. Nossa como aquilo me deixava muito nervosa. Mas, no fim eu acabei trabalhando só um ano também nesse, nesse pronto

socorro e... acho que a situação que eu passei lá mais constrangedora, em termos de assédio sexual foi no dia do meu aniversário, eu tava fazendo 20 anos, né. Não costumo não falar para ninguém, [...] eu evito falar o dia do meu aniversário. Só que alguém lá acabou falando que era meu aniversário e tudo mais, e esse médico veio e trouxe um presente que a mulher dele fez, um porta-joias que ela trabalhava com artesanato, e ele veio me abraçar assim, ficou me segurando no abraço, aquilo para mim foi assim muito ruim, foi uma situação que eu preferia não ter passado, mas tá bom (Relato da terceira experiência de trabalho com carteira assinada, excerto 11).

O excerto 11 aponta para a presença do assédio sexual não verbal, no olhar do médico que traz desconforto à vítima, e do assédio verbal, por meio da repetição de elogios; bem como a presença do assédio físico nos abraços mais apertados que o “normal” ou ainda ao tocar a cintura da vítima sem seu consentimento. Aqui, ainda é possível perceber não apenas a presença de consequências psicológicas como o nervosismo causado pela situação, mas também da resignação de Raimunda ao terminar com a frase, “mas tá bom”. Uma pesquisa espanhola (MC DONALD, 2012) corrobora essa resignação de Raimunda, já que nela foi possível verificar que muitas vítimas de assédio sexual entendiam as agressões como acontecimentos corriqueiros da vida, que eram desagradáveis, mas inevitáveis.

Desse modo, essas reações de Raimunda confirmam as características elencadas por Chamberlain (2008) de ações intrusivas e indesejadas, que provocam na vítima sensações de ameaça e ofensa a sua dignidade. Ademais, apesar da legislação brasileira só acatar como assédio sexual as relações que implicam situações nas quais há

relação hierárquica, podemos observar outras questões que envolvem constrangimento libidinoso também em outras esferas da organização, não necessariamente na relação chefia/subordinado, como relata Ganzarolli (2018) e evidenciado por Raimunda na passagem abaixo.

E, é... em relação aos colegas de trabalho eu passei algumas situações esquisitas, eu me lembro de uma vez que eu fui, tava muito calor, [...] eu fui de vestido, mas era um vestido até o tornozelo, né. E quando eu cheguei, na, na mesa, na minha mesa de trabalho, o telefone tocou imediatamente, eu atendi né e era o... o segurança da portaria e falou assim “olhe, só tô ligando para lhe parabenizar e dizer que você deveria vir trabalhar mais vezes de vestido que você fica muito bem de vestido”. Nunca mais eu fui trabalhar de vestido. Ainda bem que isso foi bem no começo. Também usava muito batom vermelho, na época, eu, eu gostava muito de batom vermelho, só usava batom vermelho, tinha vários, vários, é... batons todos vermelhos. E acabei parando de usar batom e até hoje assim eu não uso mais (Relato da quarta experiência de trabalho com carteira assinada, excerto 12).

O excerto 12 reflete bem as reações da entrevistada, que deixou de ir trabalhar de vestido e de usar batom vermelho por causa da forma como recebeu os “elogios” vindos de colegas de trabalho. Ainda que a linguagem não tenha sido ofensiva, a forma como a aparência da vítima foi abordada foi recebida por ela como intrusiva e hostil (EEOC, 2010), fazendo com que suas reações estivessem relacionadas às mudanças de comportamento e modo de se vestir.

Portanto, reafirmarmos que discutir o assédio, em suas variadas formas, não é assunto fácil, uma vez que denuncia práticas de trabalho que podem ter consequências no

caminho da deterioração das relações, já enfraquecidas, entre empregador e empregados. Mas também não podemos silenciar ainda mais sua complexa e danosa existência e suas consequências para a vítima e para as organizações como um todo.

Nesse sentido, buscamos evidenciar as situações vivenciadas por uma mulher em 23 anos de trabalho formal em quatro empresas privadas, do setor médico, de informática e automotivo. Nesse contexto, destacamos que os assédios sexual e moral que Raimunda sofreu – ilustrados por meio de atos como a violência verbal do médico no ambiente de trabalho, a desigualdade remuneratória e a distribuição não equitativa do trabalho, os pedidos para que Raimunda não engravide nos próximos 2 anos para não precisar se afastar por licença maternidade e, na visão do seu chefe, prejudicar a empresa, além da violência verbal travestida de elogio, como a insinuação de que Raimunda poderia ganhar mais dinheiro fazendo outras coisas do que realizando seu trabalho – podem ser compreendidos nesse estudo como resultado de uma cultura machista e de uma sociedade historicamente permeada por uma acentuada divisão sexual do trabalho e desigualdades de gênero no mercado de trabalho, que refletem, entre outras coisas, na subalternização e objetificação das mulheres no ambiente de trabalho diante das estruturas patriarcais de poder (HIGA, 2016). A seguir, apresentamos as considerações finais deste estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste trabalho, considera-se importante retomar o objetivo aqui proposto, entendendo que através da literatura e das narrativas da história de vida de Raimunda foi possível refletir sobre a percepção e o

enfrentamento dos assédios moral e sexual e entender como os impactos dessas agressões causam danos à saúde física e mental da vítima. Assim, vimos a presença de elementos que corroboram a existência e a persistência de situações de assédio moral, muitas vezes incompreendidas, e que levaram a vítima a ter diferentes tipos de reações de enfrentamento, mas também reações de silenciamento. Em relação a outra categoria, o relato traz situações de assédio sexual verbal, não verbal e físico. Nessas situações, as reações de Raimunda passam pela resiliência, culpabilização, naturalização e silenciamento.

Nesse sentido, acreditamos que uma cultura machista e uma sociedade historicamente permeada por uma acentuada divisão sexual do trabalho e desigualdades de gênero no mercado de trabalho, como é a nossa, reforçam e perpetuam o assédio moral e sexual contra mulheres, e refletem, entre outras coisas, na subalternização e objetificação das mulheres no ambiente de trabalho. Assim, o assédio sexual emerge, em diversas situações, como expressão da violência de gênero e como uma manifestação discriminatória, que implica na reprodução de estereótipos e papéis de gênero. Tal fato pode explicar os assédios vivenciados por Raimunda, cujo próprio nome remete a uma infâmia popular associada a desvalorização e objetificação da mulher, e que também nos leva aos diversos tipos de violência de gênero, como pode ser compreendido, no presente artigo, os assédios moral e sexual contra as mulheres.

Destacamos ainda que a história de vida se apresenta como um instrumento privilegiado, e possibilita uma compreensão subjetiva de um determinado processo histórico à luz dos seus próprios sujeitos.

Além disso, ela forneceu uma série de elementos que possibilitou o aprofundamento de um debate tão importante que é a questão do assédio moral e sexual nas organizações.

Os relatos de Raimunda são exemplos de situações pelas quais muito trabalhadores convivem todos os dias, tais como sofrimento, violência, entre outros males. Os danos à saúde mental e física estão entre os maiores impactos ao trabalhador vítima de assédio. Essas consequências à saúde do sujeito podem ser profundas, podendo deixar resultados irreparáveis.

Ademais, é preciso que organizações (pública ou privadas) e sociedade estejam conscientes da necessidade de se ter políticas e práticas que ajudem na prevenção ou minimização da ocorrência de assédio em suas instituições. O respeito à vida e à dignidade deve prevalecer, não aceitando que se banalize o sofrimento e a injustiça. Daí a necessidade de diálogo entre todas as instâncias, sejam elas públicas ou privadas.

Finalmente, acredita-se que, apesar dos limites do método de história de vida – de analisar apenas um caso em profundidade

–, este trabalho pode servir de referência para reflexão e construção de relações mais humanizadas nos espaços organizacionais, e ainda estimular a produção de outros trabalhos acadêmicos envolvendo o problema da violência, mais precisamente casos de assédio, no contexto do trabalho. Neste sentido, propõe-se uma agenda de pesquisas que inclua: a) o processo de socialização, constituição e respeito do sujeito nas organizações; b) a necessidade de transpor receios de informar os trabalhadores sobre os assédios moral e sexual ou qualquer outro tipo de situação que lhe seja prejudicial, pessoal e/ou profissionalmente c) o processo de comunicação visando a construção de uma postura que sirva de referência para o combate dos assédios moral e sexual e o esboço da democratização das relações de trabalho dentro das organizações, e d) a ampliação da pesquisa, incluindo questões de gênero, raça, etnia e diversidade sexual.

REFERÊNCIAS

- ALBERTI, V. **Ouvir contar**: textos em história oral. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.
- ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, n. 43, p.1-13, 2018.
- Australian Human Rights Commission. **Sexual Harassment: Serious Business. Results of the 2008 Sexual Harassment National Telephone Survey**. Sydney: AHRC, 2008.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições70, 2010.
- BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2006.
- BARROS, A. M. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. **Gênesis – Revista de Direito do Trabalho**, n. 70, p. 503-504, 1998.
- BERTAUX, D. L'approche biographique: sa validé méthodologique, ses potentialités. **Cahiers internationaux de sociologie**, n. 69, p 197-225, 1980.

- BOVINGDON, P. **Disability, Workplace Bullying and Welfare to Work Reforms**. Proceedings of the 20th ANZAM Conference 'Management: Pragmatism, Philosophy, Priorities'. Yeppoon, Queensland, Australia, 2006.
- BRASIL. Decreto Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal Brasileiro**. Brasília: Diário Oficial da União. 1940.
- CARRASCO, M. C. El concepto de acoso moral en el trabajo. In: **Acoso Moral en el Trabajo**.(Coord.). Navarra: Editorial Aranzadi, p. 41-94, 2006.
- CHAMBERLAIN, L.J., CROWLEY, M., TOPE, D.; HODSON, R. Sexual harassment in organizational context. **Work and Occupations**, v. 35, n. 3, p. 262-295, 2008.
- DIAS, I. Violence contre les femmes au travail: le cas du harcèlement sexuel. **Sociologia, Problemas e Práticas [online]**, n.57, p.11-23, 2008.
- DIVINCOVA, A.; SIVAKOVA, B. Mobbing at workplace and its impact on employee performance. **Human Resources Management & Ergonomics**, v. 8, n. 2, p. 20-34, 2014.
- EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. The concept of bullying at work: the european tradition. In: EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. (Eds.). **Bullying and emotional abuse in the workplace**. London: Taylor & Francis, p. 3-30, 2003.
- Equal Employment Opportunity Commission. Sexual harassment charges EEOC & FEPAs Combined: FY 1997-FY, 2010. Disponível em: <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/sexual_harassment.cfm>. Acesso em 3 de abril de 2018.
- FARLEY, L. **Sexual shakedown: The sexual harassment of women on the job**. New York: McGraw-Hill, 1978.
- FARLEY, L. **Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job**, Nova Iorque, McGraw-Hill, 1978.
- FARRELL, A.; GEIST-MARTIN, P. Communicating health: Perceptions of wellness at work. **Management Communication Quarterly** n. 18, p. 543, 2005.
- FREITAS, H.; JANISSEK, R. **Análise léxica e análise de conteúdo: técnicas complementares, sequenciais e recorrentes para exploração de dados qualitativos**. Porto Alegre: Sphinx, 2000.
- FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.
- FREITAS, M. E. Gestão contemporânea está doente? In: GONÇALVES, A. G.; GUTIERREZ, L. G. (Orgs). **Qualidade de vida e fadiga institucional**. Campinas: IPESI, 2006.
- FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho. **RAE eletrônica**, São Paulo, v. 6, n. 1, 2007.
- GANZAROLLI, M. Afinal, assédio sexual é crime? **Buzzfeed**, 2018. Disponível em: <<http://www.buzzfeed.com/luisapessoa/afinal-assedio-sexual-e-crime?>> Acesso em: 1 de maio de 2018.
- GRECO, R. **Curso de direito penal**. 9. ed. – São Paulo: Impetus. Parte especial – Volume III, 2012.
- GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2008.

- GUIMARÃES, C. A.; CANÇADO, V.; LIMA, R. J. C. Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. **Revista de Administração**, v. 51, n. 2, p. 151-164, 2016.
- GUTEK, B. A. **Sex and the workplace: Impact of sexual behavior and harassment on women, men and organizations**. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.
- HARVEY, S.; KEASHLY, L. **Emotional abuse**: how the concept sheds light on the understanding of psychological harassment (in Québec). Pistes, 2005.
- HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, 2004.
- HELOANI, R. Violência invisível. **GV-executivo**, v. 2, n. 3, p. 57-61, 2003.
- HIGA, F. da C. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?. **Revista Direito GV**, v. 12, n. 2, p. 484-515, 2016.
- HIRIGOYEN, M-F. **Malaise dans le travail: Harcèlement moral: démêler le vrai du faux**, Syros, Paris, 2011.
- HIRIGOYEN, M-F. **Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien**. Paris: Syros, 2006.
- HOEL, H.; EINARSEN, S.; COOPER, C. Organisational effects of bullying. In: Einarsen S, Hoel H, Zapf D, et al. (eds) **Bullying and Emotional Abuse: International Perspectives in Research and Practice**. London: Taylor & Francis, p.145-61, 2003.
- JOSSO, M. C. **Experiências de vida e formação**. São Paulo: Cortez, 2010.
- KERGOAT, D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, M. J.M., MEYER D., WALDOW, V. R. (org.) **Gênero e Saúde**, p. 19-27, 1996.
- LAFONTAINE, E.; TREDEAU, L. The frequency, sources and correlates of sexual harassment among women in traditional male occupations., **Sex Roles**, n. 15, p. 423-432, 1986.
- LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.
- LIMA, B. A. A. C.; BISPO, A. C. K. A.; GONÇALVES, H. S.; COELHO, K. S. Reflexões sobre assédio moral: Um estudo à luz da organização pessoense com maior incidência em ações trabalhistas entre 2008 e 2012. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 14, n. 1, p. 201-224, 2014.
- LORENTZ, C. N.; LIMA, L. C.; MAESTRO FILHO, A. D. Assédio moral: Reflexões sobre seus impactos nas organizações, no papel e na responsabilidade dos profissionais de recursos humanos. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2011.
- MACKINNON, C. A. **Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination**. Yale University Press, 1979.
- MCDONALD, P. (2012) Workplace sexual harassment 30 years on: a review of the literature. **International Journal of Management Reviews**, n. 14, v. 1, p. 1-17, 2012.
- MCDONALD, P. Workplace sexual harassment 30 years on: a review of the literature. **International Journal of Management Reviews**, n. 14, v. 1, p. 1-17, 2012.
- MELO, N. D. Assédio moral: individual e coletivo. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 54, p. 1-4, 2008.
- MENDONÇA, J. M. B.; SANTOS, M. A. F.; PAULA, K. M. Assédio moral no trabalho: estado da arte e lacunas de estudos. **Gestão & Regionalidade**, v. 34, n. 100, p. 38-55, 2018.

- NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. O assédio moral no context universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**, n. 17, v. 41, p. 21-35, 2015.
- O'ROURKE, A., ANTIOCH, S. K. Workplace bullying laws in Australia: Placebo or panacea? **Common Law World Review**, n. 45, p. 3-26, 2016.
- OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente e juventude no Brasil**. Brasília: OIT, 2012.
- OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente e juventude no Brasil**. Brasília: OIT, 2012.
- OLETO, A. F.; PALHARES, J. V.; PAIVA, K. C. M.; BARBOSA, J. K. D. Estratégias de Enfrentamento de Jovens Trabalhadores diante das Relações Abusivas de Poder nas Organizações. **Revista Alcance Eletrônica**, v. 27, n. 1, p. 99-113, 2020a.
- OLETO, A.; GUERRA, D.; PALHARES, J. V.; PAIVA, K. C. M. The role of resilience in the creation of meaningful work for young brazilian workers, victims of moral harassment. **REUNA (on-line)**, v. 25, n. 2, p.53-69, 2020b.
- OLETO, A.; PALHARES, J. V.; PAIVA, K. C. M.; GUIMARÃES, L. R. Percepções De Tutores Sobre O Assédio Sexual Sofrido Por Jovens Trabalhadores Nas Organizações. **Revista Gestão.Org**, v. 16, n. 1, p. 43-56, 2018.
- OLETO, A.; PALHARES, J. V.; PAIVA, K. C. M. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores Brasileiros. **RIGS - Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 8, p. 141-162, 2019.
- RAMOS, A. C. P. P. Assédio Moral no ambiente laboral. **Âmbito Jurídico**, n. 16, v. 112, 2013.
- RODRIGUES, M.; FREITAS, M. E. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, n. 2, p. 284-301, 2014.
- SANTOS, A. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatuárias**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.
- SILVA, L. P.; CASTRO, M. A. R.; DOS-SANTOS, M. G. Influência da Cultura Organizacional Mediada pelo Assédio Moral na Satisfação no Trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 22, n. 2, p. 249-270, 2018.
- SOARES, L. E. **O conhecimento de si: estágio e narrativas de formação de professores**. Rio de Janeiro: DP&A; Salvador: UNEB, 2006.
- SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional: Uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
- TEIXEIRA, J. C.; RAMPAZO, A. S. V. Assédio sexual no contexto acadêmico da administração: o que os lábios não dizem, o coração não sente?. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 4, n. 11, p. 1151-1235, 2017.
- TRÉPANIÉ S-G.; FERNET, C.; AUSTIN, S. Workplace bullying psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. **Work and Stress: An International Journal of Work, Health and Organisations**, n. 27, p. 123, 2013.
- TRÉPANIÉ, S. G., FERNET, C., AUSTIN, S. Workplace bullying and psychological health at work: the mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. **Work Stress**, n. 27, v. 2, p. 123-40, 2013.

VAN FLEET, D.D.; GRIFFIN, R. W. Dysfunctional organization culture: The role of leadership in motivating dysfunctional work behaviors. **Journal of Managerial Psychology** n. 21, p. 698, 2006.

WARSCHAUER, C. Rodas e narrativas: caminhos para a autoria de pensamento, para a inclusão e a formação. In: SCOZ, B.; FELDMAN, C.; GASPARIAN, M. C.; MALUF, M. I.; MENDES, M.; BOMBONATTO, Q.; SANTILLI, S; PINTO, S. (Org.). **Psicopedagogia; contribuições para a educação pós-moderna**. Petrópolis-RJ: Vozes, p. 13-23, 2004.

WEICK, K. E. Organized sensemaking: A commentary on processes of interpretive work. **Human Relations**, n. 65, v.1, p. 141-153, 2012.

WILSON, F.; THOMPSON, P. Sexual Harassment as an Exercise of Power. **Gender, Work & Organization**, n. 8, p. 61-83, 2001.

ZANETTI, R. **Assédio moral no trabalho**. [E-book]. [S.l.: s.n.], 2008.

NOTA

⁽¹⁾Doutoranda em Administração de Empresas na FGV/EAESP - Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Especialista em Direito Público pela Universidade Cândido Mendes (UCAM) do Rio de Janeiro/RJ. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos em Nova Lima/MG. Professora auxiliar no INSPER em São Paulo-SP. ORCID 0000-0002-2582-7413.

⁽²⁾Mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Graduado em Administração pela Universidade Federal de Lavras (UFLA). Professor de Administração da Fundação Osorio, Rio de Janeiro-RJ. ORCID 0000-0002-9190-3875.

⁽³⁾Mestre em Administração pela Universidade Federal do Espírito Santos (UFES). Graduada em Administração pela Fundação de Estudos Sociais do Paraná. Professora substituta de Administração do Instituto Federal do Espírito Santo/IFES, Cachoeiro de Itapemirim-ES. ORCID 0000-0003-4791-7070.

Enviado: 23/10/2019

Aceito: 03/07/2020