

Assédio Moral no Trabalho: Relações de Gênero e Representações Sociais

Denise Cristina Martins dos Santos Nery, denisenery@hotmail.com,
Centro Universitário de Goiás Uni-ANHANGUERA;
Pedro Humberto Faria Campos, pedrohumbertosbp@terra.com.br, UNESA;
Débora de Abreu Moreira dos Santos Martins, martins184@gmail.com,
Centro Universitário de Goiás Uni-ANHANGUERA

Área Temática: Gestão de Pessoas

Resumo

O objetivo da pesquisa foi investigar a ligação entre assédio moral e discriminação de gêneros, através da relação do assédio e representações sociais do trabalho masculino e feminino. Sobre o assédio moral foram realizados dois estudos nos quais os participantes passaram por situações humilhantes, constrangedoras ou sofreram perseguição no ambiente de trabalho por parte de colegas ou superior hierárquico. O primeiro estudo envolveu 205 estudantes universitários e trabalhadores, sendo que a maioria era de mulheres e a minoria de homens. O segundo estudo foi realizado com 80 participantes na sua maioria do sexo feminino, trabalhadoras, não-estudantes que procuravam recolocação no mercado de trabalho. Nas análises dos Estudos I e II percebemos que os tipos de comportamentos que caracterizam o Assédio Moral nas populações onde o questionário foi aplicado estavam mais ligados à comunicação e interação do sujeito com o universo do trabalho. Embora os objetivos não tenham se voltado para a dinâmica das relações intergrupais, os resultados indicaram que as mulheres representam o trabalho feminino como sendo “mais competente” e “mais discriminado” que os homens. No estudo das Representações Sociais obtivemos fortes indícios de que os sujeitos associam o Assédio Moral às relações de gênero.

Palavras chave: Trabalho Feminino; Trabalho Masculino; Assédio Moral; Representações Sociais.

Moral Harassment at Work: Gender Relations and Social Representations

Abstract

The objective of the research was to investigate the link between harassment and gender discrimination, through the relationship of harassment and social representations of male and female work. Two studies were carried out on psychological harassment in which the participants experienced humiliating, embarrassing or harassing situations in the workplace by colleagues or superiors. The first study involved 205 university students and workers, the majority being women and the minority of men. The second study conducted with 80 participants, mostly female, working women, non-students seeking job placement. In the analyzes of Studies 1 and 2 we realized that the types of behaviors that characterize Moral Harassment in the populations where the questionnaire was applied were more related to the communication and interaction of the subject with the universe of work. Although the objectives did not address the dynamics of intergroup relations, the results indicated that women represent women's work as being "more competent" and "more discriminated" than men. In the study of Social Representations we obtained evidences that subjects associate Moral Harassment with gender relations.

Key Words: Women's Work; Male's Work; Moral Harassment; Social Representations.

1. INTRODUÇÃO

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

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

Esse artigo estudou a percepção da ocorrência do assédio moral entre universitários trabalhadores e sujeitos que procuram recolocação no mercado de trabalho e as relações entre essa percepção e as Representações Sociais do trabalho feminino e masculino.

A justificativa para a realização desse estudo está centrada na ampliação de pesquisa no que diz respeito ao assédio moral no trabalho. Já a sua originalidade condiz com a ligação da discriminação entre os gêneros, através da relação entre assédio e representações sociais do trabalho masculino e feminino no Brasil. Tal problemática advém do objetivo desse estudo que foi justamente a compreensão da correlação entre assédio moral e discriminação entre os gêneros, no contexto do assédio e das representações sociais do trabalho.

Conforme presente no artigo “Violência simbólica no trabalho: considerações exploratórias sobre a nova ontologia do trabalhador na pós-modernidade” (2014), hoje o assédio moral é considerado como uma patologia no mundo do trabalho pós-moderno, assimila o discurso do competidor esportista, por se tratar de um jogo, ainda que as metas não tenham sido alcançadas naquela ocasião, dessa forma controla-se o sujeito de forma onipresente, demonstrando que tal violência se trata de uma prática institucionalizada que está dentro de uma lógica de mercado que impera nas grandes corporações, não importando o gênero dos trabalhadores. O conceito de assédio acompanha o processo de judicialização do direito social, que intenta tornar mais justas as relações sociais seguindo, porém, um princípio

equivocado: coloca no indivíduo o poder de julgar a tudo e a todos, utilizando a justiça de forma individualista.

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

Esta pesquisa, além do contexto jurídico, vislumbra trazer evidências que sustentem a existência do assédio moral no ambiente trabalho e sua ligação com atitudes sexistas, além de também produzir conhecimento acerca deste fenômeno para sua melhor compreensão, fornecendo assim mais informações para o debate do tema em nossa sociedade, pois de acordo com Moscovici (2015), o intuito principal da psicologia social é analisar as representações, suas propriedades, suas origens e seus impactos, sendo que nenhuma outra disciplina dedica-se a essa tarefa ou está mais bem equipada para isso.

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

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

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

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

É, pois, fácil ver porque a representação que temos de algo não está diretamente relacionada à nossa maneira de pensar e, contrariamente, porque nossa maneira de pensar e o que pensamos depende de tais representações, isto é, no fato de que nós temos, ou não temos da representação.

À luz da História e da Antropologia, podemos afirmar que essas representações são entidades sociais, com uma vida própria, comunicando-se entre elas, opondo-se mutuamente e

mudando em harmonia com o curso da vida; esvaindo-se, apenas para emergir novamente sob as novas aparências (MOSCOVICI, 2015).

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

Dentre os fenômenos ou problemas que são preferencialmente explorados pelos pesquisadores, podemos dizer que estão incluídos os temas relacionados com o mundo do trabalho (PEREIRA DE SÁ, 1998).

Todas as interações humanas, sejam elas entre duas pessoas ou entre dois grupos, pressupõem representações. Na realidade, é isso que as caracterizam, já que conforme escreveu Asch, “O fato central sobre as interações humanas é que elas são acontecimentos que estão psicologicamente representadas em cada um dos participantes” (ASCH, 1952, p. 142).

2. METODOLOGIA

Serão descritos a seguir os critérios de seleção e estratégias de busca dos dois estudos sobre assédio moral e representações de gênero. O **Estudo I** teve como finalidade verificar a percepção do assédio moral no trabalho e através da Teoria das Representações Sociais averiguando sua ligação com as relações de gênero no trabalho e a percepção do assédio moral, além de adaptar uma escala do Assédio Moral para o Brasil. No **Estudo II**, foi verificado se as mesmas variações ocorriam em relação a indivíduos fora do ambiente universitário, quanto à estrutura fatorial e as regressões múltiplas.

O **Estudo I** foi realizado em duas instituições particulares de ensino superior do Estado de Goiás, Goiânia e Aparecida de Goiânia, nos cursos de Administração, Direito, Economia e Secretariado Executivo.

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

No total, participaram do estudo 205 estudantes, com idade variando entre 17 e 45 anos ($M=25,87$, $DP=6,2$). Do total da amostra, a maioria dos participantes era do sexo feminino (62,9%), com faixa etária média entre 17 a 30 anos (79%).

Considerando que as escalas de medida existentes sobre a percepção do assédio moral no local de trabalho não terem sido construídas nem validadas no Brasil, tornou-se necessário construir e adaptar um instrumento que pudesse medir esse construto de maneira adequada. Na fase inicial de sua construção, identificamos na literatura os seguintes instrumentos para medir o assédio moral: LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*); LIPT-60 e a Escala de Hirigoyen.

Após criar o conceito que nomeava o assédio moral como terror psicológico ou psicoterror, Leymann (1996) elaborou um questionário composto de 45 atitudes características do assédio moral e a nomeou de *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT), o questionário LIPT-60 validado por Rivera e Rodríguez (2003) e o questionário elaborado por Hirigoyen (2002).

Com base nesses questionários, seguimos os passos descritos abaixo para a construção de uma escala de assédio moral a ser usada em nosso estudo: (i) com o objetivo de validar um instrumento capaz de medir o Assédio Moral, traduzimos para o português todos os questionários; (ii) verificamos quais itens coincidiam nos questionários; (iii) elaboramos um novo questionário com base nos dados encontrados e utilizamos o formato *Likert*, variando de 0 (nada em absoluto) a 4 (exageradamente), para que fosse possível medir a intensidade que as pessoas sofriam as atitudes de assédio, conforme o que já tinha sido feito no LIPT-60; (iv) com o questionário pronto, fizemos uma análise semântica para verificar a inteligibilidade dos itens (PASQUALI, 2003), solicitamos aos componentes do Grupo de Pesquisa em Psicologia do Trabalho e Organizacional (GEPOT), composto por estudantes universitários para que procedessem a análise de cada item do nosso questionário, sendo efetuadas as correções que se fizeram necessárias e, dessa maneira, todas as dúvidas quanto aos itens fossem dirimidas; (v) o instrumento passou pela análise de juízes, chegando à versão final com 58 itens para o questionário do Assédio Moral. Nessa etapa, foram consultados psicólogos com experiência na área organizacional para que ajuizassem se os itens realmente estavam ou não se referindo ao fenômeno por nós estudado.

Para realizar a coleta de dados referente à Representação Social no Trabalho relativo ao gênero, foi empregado o método chamado de Análise das Evocações (CAMPOS, 1998; VERGÈS, 1992; 1994 e 1995; SÁ, 1996). O instrumento contém quatro questões. As duas

primeiras referem-se à Representação Social do Trabalho Feminino e as duas últimas à Representação Social do Trabalho Masculino. Vale lembrar que os questionários eram apresentados de maneira alternada aos participantes.

Ao elaborar o instrumento, buscou-se detectar as concepções do trabalho feminino e masculino presentes no imaginário dos trabalhadores. A partir dessas concepções, seria possível relacionar o Assédio Moral com a Representação Social de Gênero no Trabalho como indutor desse comportamento. Essa representação é acessada por uma questão de evocação, ou seja, uma questão para a associação livre ativada por uma palavra indutora. Neste caso, as expressões indutoras foram “Trabalho Feminino” e “Trabalho Masculino”. As instruções dadas aos participantes foram as seguintes nas duas condições, feminino e masculino: “Quando você escuta a expressão ‘Trabalho Feminino’ ou Trabalho Masculino, quais são as palavras ou expressões que espontaneamente vêm à sua cabeça?”

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

Optou-se pela técnica de associação livre porque permite o acesso ao conteúdo das Representações Sociais. Para Abric (1998, p. 30-1):

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

Na Teoria do Núcleo Central, as representações são definidas a partir de dois componentes: seu conteúdo e sua estrutura de organização interna. Finalmente, dois conjuntos de questões foram acrescentados para a análise das Representações Sociais de Gênero no Trabalho. O primeiro conjunto de questões abordava o tema em relação à empresa que o participante trabalhava e o segundo pedia para que se respondesse o que ele pensava sobre como os colegas do mesmo sexo responderiam as mesmas questões. Essa última parte de nosso instrumento tem como objetivo permitir, a partir de uma análise quantitativa, a identificação e a organização das respostas, que são evidenciadas pelos aspectos explicativos ou discriminantes da nossa amostra.

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

O **Estudo II** foi desenvolvido com o objetivo de replicar os resultados do **Estudo I** e verificar a percepção do assédio moral em indivíduos fora do ambiente universitário; a maioria dos participantes é do sexo feminino (56,3%) e faixa etária média entre 17 a 30 anos (56,3%).

Na primeira parte do instrumento foi reaplicado o mesmo questionário utilizado no **Estudo I** para confirmar a existência dos fatores ali apresentados em uma população de trabalhadores não universitários.

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

Este estudo foi realizado em uma empresa de consultoria empresarial em Goiânia/GO. Primeiramente, solicitamos autorização formal da Administração da empresa para realizar este estudo. Em seguida, aplicamos os questionários durante o horário comercial, entre os que procuravam a empresa de consultoria em busca de recolocação no mercado de trabalho ou que tinham intenção de mudar de emprego. No momento que esses trabalhadores compareciam à empresa para o preenchimento do cadastro, elas eram indagadas se no ambiente de trabalho já tinham sido vítima frequente de perseguições, humilhações ou passado por situações constrangedoras ou algum tipo de discriminação.

3. ANÁLISE DOS DADOS

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

Com o objetivo de analisar a validade fatorial e a consistência interna da escala de Assédio Moral, as respostas a essa escala foram submetidas a uma Análise Fatorial. Foi utilizado o método *PAF – Principal Axis Factoring* ou Eixos Principais, que é a técnica

estatística recomendada (PASQUALI, 1997) para o desenvolvimento de análises com caráter confirmatório e optou-se por uma rotação oblíqua (*oblimim*). Essa análise foi realizada no *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 11.0.

Os resultados obtidos estão apresentados na Tabela 1, mostrando que na matriz rotada foi estipulado o critério de carga fatorial mínima de 0,30 para a inclusão dos itens. Foram eliminados os itens que não alcançaram o critério de carga fatorial estipulado, permanecendo na solução final 40 itens. Como podemos verificar, quatro fatores teoricamente interpretáveis foram extraídos, explicando 39% da variância.

O primeiro fator explica os 15% da variabilidade, predizendo as atitudes com a intenção de desprestigiar a pessoa frente a seus colegas de trabalho. O fator 2, chamado deterioração proposital das condições de trabalho, explica os 9%. O fator 3, chamado atentado contra a dignidade explica os 8%. O fator 4 explica os 7% da variância total e pode ser denominado como isolamento e recusa de comunicação. Todos os fatores apresentaram um coeficiente de fidedignidade superior a 0,77. Adicionalmente, a análise da consistência interna dos fatores obtidos mostra alfas de Cronbach substanciais em cada fator, conforme mostra a Tabela 1 apresentada a seguir:

Tabela 1. Cargas Fatoriais, *Eigenvalue*, Variância Explicada e Fidedignidade da Escala de Assédio Moral

Variáveis	Fatores			
	F1	F2	F3	F4
Avaliam meu trabalho de maneira injusta	0,725	-	-	-
Minhas falhas e erros são extremamente valorizados	0,680	-	-	-
Minhas habilidades e competências são desvalorizadas	0,673	-	-	-
Meu trabalho é criticado destrutivamente	0,622	-	-	-
Meus esforços e acertos são desprezados	0,615	-	-	-
Minhas decisões são sempre contestadas	0,601	-	-	-
As pessoas gritam comigo e me repreendem em voz alta	0,550	-	-	-
Sou obrigado a fazer tarefas absurdas ou inúteis	0,541	-	-	-
Eu sou desvalorizado frente a meus colegas de trabalho	0,522	-	-	-
As pessoas põem dificuldades para eu expressar o que eu tenho a dizer	0,497	-	-	-
Meu horário de trabalho é controlado e fiscalizado de maneira exagerada	0,476	-	-	-
Eu sou sempre interrompido quando falo	0,458	-	-	-
Minha autonomia foi retirada	0,454	-	-	-
Comentários degradantes são feitos diretamente a mim	0,422	-	-	-
Atribuem a mim, propositalmente, tarefas inferiores à minha capacidade profissional	0,417	-	-	-

Sou obrigado a fazer trabalhos humilhantes para o cargo que ocupo	0,413	-	-	-
Sou prejudicado nas promoções	0,379	-	-	-
Comentários negativos a meu respeito, e eu não tenho oportunidade de defesa	0,313	-	-	-
As pessoas que me apóiam são pressionadas para se afastarem de mim	-	0,549	-	-
Mexem ou danificam meus instrumentos de trabalho com intenção de prejudicar-me	-	0,548	-	-
Fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito	-	0,523	-	-
Sou caluniado pelas minhas costas	-	0,492	-	-
Não passam minhas chamadas telefônicas, ou dizem que eu não estou	-	0,447	-	-
Eu sou provocado até reagir de maneira agressiva	-	0,423	-	-
Recebo telefonemas ameaçadores ou acusadores	-	0,402	-	-
Furtam alguns de meus pertences, documentos ou ferramentas de trabalho	-	0,384	-	-
Ridicularizam ou zombam de minha vida particular	-	-	0,718	-
Insinuem ou fazem correr o boato que tenho um problema psicológico	-	-	0,613	-
Minha vida particular é criticada	-	-	0,556	-
Planejam me obrigar a fazer um exame psiquiátrico ou uma avaliação psicológica	-	-	0,528	-
Hostilizam ou zombam de minhas convicções religiosas	-	-	0,498	-
Hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas	-	-	0,468	-
Zombam de minhas dificuldades pessoais	-	-	0,427	-
Sou exposto ao ridículo, as pessoas zombam de mim	-	-	0,379	-
Minha presença é ignorada, as pessoas agem como se eu não tivesse me visto	-	-	-	0,749
Não consigo falar com ninguém, todos me evitam	-	-	-	0,702
As pessoas estão deixando de falar comigo	-	-	-	0,689
As pessoas olham para mim com desprezo	-	-	-	0,566
De maneira geral, eu sou tratado como se fosse invisível	-	-	-	0,487
Meus colegas foram proibidos de falar comigo	-	-	-	0,347
<i>Eigenvalue</i>	6,247	3,591	3,265	3,050
Variância Explicada	15%	9%	8%	7%
Fidedignidade (Alfas)	0,90	0,77	0,80	0,81

FONTE: dados da pesquisa

Notas: Sinal convencional utilizado: - dado numérico igual a zero não resultante de arredondamento, Apenas as cargas fatoriais superiores a 0,30 são apresentadas após a rotação oblíqua; KMO = 0,867; Teste de Esfericidade = 3939,301; p<0,001.

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

Os resultados indicam que tanto homens como mulheres reconhecem a competência

do trabalho feminino, porém vale ressaltar que, na análise de evocação, as mulheres destacam a palavra “preconceito” e os homens a palavra “discriminado”.

Relativamente aos dois últimos conjuntos de questões utilizados para medir as Representações de Gênero, aplicamos vários Testes “t de Student” para verificarmos se existiam diferenças significativas entre as médias de Representações de Gênero conforme a própria opinião dos sujeitos e as médias de Representação de Gênero conforme o que os participantes pensam que os outros pensam. Também aplicamos Testes “t de Student” para analisarmos as médias das Representações de Gênero em função do sexo dos participantes.

Os resultados apresentados mostram que existem diferenças entre como os participantes do sexo feminino e masculino pensam em relação às seguintes questões: Ser homem ou mulher influencia no desempenho do trabalho – Os profissionais mais eficientes são: homens ou mulheres – As pessoas que são expostas a atitudes hostis são: homens ou mulheres – Quem tem mais oportunidades de crescimento profissional: homens ou mulheres – Os profissionais que desempenham melhor suas funções são: homens ou mulheres apresentaram um grau de significância relevante.

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

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

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

Por fim a partir da realização das regressões múltiplas para verificar o poder preditivo da Representação Social de Gênero no trabalho sobre a percepção do assédio moral,

foi possível perceber que as pessoas que são assediadas moralmente através do atentado contra a dignidade, percebem que são discriminadas em função de gênero e, da mesma forma, podemos dizer que as que são vítimas do assédio moral através de atitudes de isolamento e recusa à comunicação percebem que são estão expostas a atitudes mais hostis em função de gênero.

No **Estudo II** utilizamos o Teste “*t de Student*” para verificarmos se existem diferenças significativas na percepção que homens e mulheres têm do assédio moral no trabalho. Os resultados revelam que só há diferença entre as médias concernentes à percepção de isolamento e recusa de comunicação. As mulheres percebem maior isolamento e recusa de comunicação do que os homens. Testes “*t de Student*” também foram usados para compararmos as representações de gênero em função do sexo dos participantes. Como podemos verificar as mulheres percebem mais do que os homens que elas são os profissionais mais eficientes, que desempenham melhor suas funções e que estão mais expostas a atitudes hostis. Não há diferença na percepção sobre quem tem mais oportunidade de crescimento profissional.

Para analisar o poder de predição da Representação Social sobre a percepção do assédio moral foram realizadas regressões múltiplas para cada um dos fatores do assédio moral. Os resultados da regressão múltipla [$R=0,29$; $F(4/75)=7,708$; $p<0,05$] realizada para analisar a variável composta pelo fator referente à deterioração proposital das condições de trabalho, mostramos que o melhor preditor do assédio moral está no fato de serem alvo de discriminação no ambiente de trabalho (Beta = $-0,0184$; $t = -1,439$; $p<0,05$). Desta forma, podemos dizer que as pessoas vítimas do assédio moral através do fator 2 percebem que o fato de serem homem ou mulher influencia nas oportunidades de crescimento profissional.

No **Estudo II** que envolveu somente pessoas que se encontravam fora do ambiente universitário podemos notar que apesar dos fatores permanecerem os mesmos, as mulheres percebem atitudes de isolamento e recusa a comunicação mais que os homens.

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

5.CONCLUSÕES

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

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

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

A ausência de fatores relativos à violência física ou sexual propriamente dita pode ser explicada em função dos participantes do **Estudo I** ser todos estudantes universitários que, como já é sabido, fazem parte de uma elite sociocultural e economicamente diferenciada e, desta maneira, a agressão física ou sexual no trabalho pode não ser tolerada, porém trata-se de uma hipótese explicativa que deve ser investigada.

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

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

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

Esses resultados podem indicar que, embora nossos objetivos não tenham se voltado

para a dinâmica das relações intergrupais, é importante salientar que mesmo sendo exploratórios, os nossos resultados indicam claramente que as mulheres representam o trabalho feminino como sendo “mais competente” e “mais discriminado” do que os homens o representam.

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

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

Em estudos sobre as Representações Sociais do “trabalho feminino” e “trabalho masculino”, Flament (2001) levanta a hipótese metodológica segundo a qual ao se confrontarem com a expressão “trabalho feminino”, os sujeitos ativam imediata ou automaticamente, um esquema cognitivo de comparação, eles já sabem de antemão que a tarefa não consiste simplesmente em definir o trabalho feminino, mas implícita ou explicitamente, também deve compará-lo com sua antítese, o trabalho masculino.

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

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

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

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

No **Estudo II**, a regressão múltipla indicou que a percepção de que as pessoas têm mais oportunidade de crescimento profissional em função do sexo é preditor da percepção que as vítimas de Assédio Moral são desprestigiadas perante aos seus colegas. Nesse sentido, podemos dizer que as pessoas que percebem o Assédio Moral na dimensão dos fatores 3 (atentado contra a dignidade) e 4 (isolamento e recusa à comunicação) no estudo associam o Assédio Moral às relações de gênero no trabalho.

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

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

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

REFERÊNCIAS

- ABRIC, J.C. O estudo experimental das Representações Sociais. In: JODELET, D. (Org.). **As Representações Sociais**. Rio de Janeiro: UERJ, 2001, p. 17-44.
- ABRIC, J.C. A abordagem estrutural das Representações Sociais. In: OLIVEIRA, D.C.; MOREIRA, A.P. (Ed.). **Estudos interdisciplinares em Representação Social**. Goiânia: AB Editora, 1998, p. 27-38.

- AMÂNCIO, L. Identidade social e relações intergrupais. In: VALA, J.; MONTEIRO, M. B. (Coord.). **Psicologia Social**. Lisboa: FCG, 2002, p. 387-409.
- ASCH, Solomon. **Social Psychological**. New York. Prentice Hall, 1952.
- BARRETO, M. M. S. Assédio moral: ato deliberado de humilhação ou uma “política da empresa” para livrar-se de trabalhadores indesejados. **Revista Ser Médico**, São Paulo, v. 20, jul/ago/set. 2002. Disponível em: <http://ser1.cremesp.org.br/revistasermedico/nova_revista/corpo.php?material=40>.
- BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.
- CAMPOS, P. H. F. As representações sociais de “meninos de rua”: proximidade do objeto e diferenças estruturais. In: OLIVEIRA, D. C.; MOREIRA, A. P. (Org.). **Estudos interdisciplinares em representação social**. Goiânia: AB Editora, 1998, p. 271-83.
- FLAMENT, C. Pratiques sociales et dynamique des représentations. In: MOLINER, P (Ed.). **La dynamique des représentations sociales**. Grenoble: Presses Universitaires, 2013, p. 43-58. [Collection Vies Sociales].
- FREITAS, M. E. Contexto social e imaginário organizacional moderno. In: **Revista de Administração de Empresas Light**, São Paulo, v. 40, n. 2, 2000, p. 6-15.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- JODELET, D. Representações sociais: um domínio em expansão. In: JODELET, D. (Org.). **As Representações Sociais**. Rio de Janeiro: UERJ, 2001, p. 17-44.
- LEYMANN, H. The Content and Development of Mobbing at Work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, 1996, p. 165-81.
- LEYENS, J.P.; YZERBYT, V. **Psychologie Sociale**. Bruxelas-Liège: Mardaga, 1997.
- MOSCOVICI, S. **Representações Sociais: investigação em psicologia social**. 11. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.
- MOSCOVICI, S. **A Representação Social da Psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.
- PASQUALI, L. **Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação**. Petrópolis: Vozes, 2003.
- PASQUALI, L. **Psicometria: teoria e aplicações**. Brasília: UnB, 1997.
- PEREIRA DE SÁ, C. **Núcleo central das representações sociais**. Petrópolis: Vozes, 1996.

- RIVERA, J. L. G.; RODRIGUEZ, M. **Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo.** El LIPT-60. Madrid: Editorial EOS, 2003. Disponível em:<<http://www.psiquiatria.com/imprimir.ats?1079>>.
- TAJFEL, H. (1982), *Grupos Humanos e Categorias Sociais*, vols. i e ii, Lisboa, Livros Horizonte. TAJFEL, H. *Le Categorisation Sociale*. In: MOSCOVICI, S (Org.). **Introduction a la psychologie sociale**. Paris: Larousse, 1972, p. 272-300.
- VERGÈS, P. *Representations sociales partagées, périphériques, indifférentes, d'une minorité: méthodes d'approche*. **Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale**, Paris, n. 28, 1995, p. 77-95.
- VERGÈS, P. *Approche du noyau central: propriétés quantitatives et structurales*. In: GUIMELLI, C. (Ed.). **Structures et transformations des représentations sociales**. Lausanne : Délachaus et Niestlé, 1994, p. 233-53.
- VERGÈS, P. *L'évocation de l'argent: une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation*. **Bulletin de Psychologie**, v. 45, n. 405, 1992, p. 203-209.
- VERGÈS, P. *L'évocation de l'argent: Une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation*. **Bulletin de Psychologie**, XLV(405), 1992, p.203-209.
- YZERBYT, V., Rocher, S. & Schadron, G. **Stereotypes as explanations: A subjective essentialistic view of group perception**. Em R. Spears, P. Oakes, N. Ellemers & S. Haslam (Orgs.), *The social psychology of stereotyping and group life* (pp. 20-50). Oxford: Blackwell. 1997.