



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
NÚCLEO DE ALTOS ESTUDOS AMAZÔNICOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA**

DIELLY DÉBORA FARIAS FONSECA

ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL:

Investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder.

BELEM
2017

DIELLY DÉBORA FARIAS FONSECA

ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL:

Investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissional em Gestão Pública, do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos – NAEA, Universidade Federal do Pará, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Dr. Carlos André Corrêa de Mattos.

Linha de Pesquisa: Gestão das Organizações Públicas

BELÉM
2017

DIELLY DÉBORA FARIAS FONSECA

ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL:

Investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissional em Gestão Pública, do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos – NAEA, Universidade Federal do Pará, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Dr. Carlos André Corrêa de Mattos.

Linha de Pesquisa: Gestão das Organizações Públicas

Aprovado em: ____/____/____

Banca examinadora:

Prof. Dr. Carlos André Corrêa de Mattos
Orientador – PPGGP/NAEA/UFPA

Profa. Dra. Ponciana Freire de Aguiar
Examinador Interno – NAEA/UFPA

Prof. Dr. Alessandro de Castro Corrêa
Examinador externo - IFPA

À minha pequena.

RESUMO

O ambiente organizacional é composto pela multiplicidade de princípios éticos e morais dos seus membros, coadunados com os preceitos empregados pela organização. Assim, naturalmente, podem emergir conflitos expressados por meio de violências baseadas nas relações de poder, a exemplo, o assédio moral e o assédio sexual. Nessa perspectiva, a presente dissertação de mestrado tem como objetivo analisar a percepção de homens e mulheres quanto ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. A partir dos objetivos específicos, busca-se identificar quais fatores caracterizam essas formas de violência e classificar os entrevistados quanto à incidência dos fenômenos. Além disso, propõe-se medidas que reduzam os assédios moral e sexual no âmbito da Universidade Federal do Pará. A revisão de literatura baseia-se nas principais pesquisas acerca das duas formas de violência advindas do desequilíbrio das relações de poder. A pesquisa é classificada como uma investigação exploratória e descritiva, feita na forma de pesquisa de campo, com questionários. Os dados foram tratados de forma quantitativa com técnicas estatísticas, especificamente análise fatorial exploratória, análise de agrupamento e análise de regressão. Os resultados revelaram três grupos: entrevistados que nunca viveram ou perceberam o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, entrevistados que se encontram na fase inicial do espiral de assédio e o terceiro grupo de entrevistados que se encontram nas fases finais do processo assediado.

Palavras-chave: Violência. Poder. Assédio moral. Assédio sexual.

ABSTRACT

The organizational environment is composed of the multiplicity of ethical and moral principles of its members, in line with the precepts employed by the organization. Conflicts can arise through violence based on power relations, such as bullying and sexual harassment. This dissertation aims to analyze the perception of men and women regarding moral and sexual harassment in the workplace. The research attempted to identify the factors that characterize these forms of violence and to classify the subjects regarding the incidence of the phenomena. Additionally, measures that reduce moral and sexual harassment within the Federal University of Pará have been proposed. The literature review is based on the main research on the two forms of violence arising from the imbalance of power relations. The research is an exploratory and descriptive research, conducted in the form of field research, with questionnaires. The data were treated quantitatively with statistical techniques of exploratory factorial analysis, cluster analysis and regression analysis. The results revealed three groups: subjects who never lived or perceived physical and sexual harassment in the work environment, subjects who are in the initial phase of the harassment spiral and the third group that are in the final stages of the harassment process.

Keywords: Violence. Power. Harassment. Sexual harassment.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 - Cargo ocupado pelos entrevistados	50
Tabela 02 – Setor dos entrevistados	51
Tabela 03 – Faixa etária dos entrevistados	51
Tabela 04 – Gênero dos entrevistados	52
Tabela 05 – Tempo no cargo	52
Tabela 06 – Nacionalidade dos entrevistados	52
Tabela 07 – Estado civil dos entrevistados	53
Tabela 08 – Perfil quanto à escolaridade/instrução	53
Tabela 09 – Situação no serviço público	53
Tabela 10 – Cor ou raça dos entrevistados	54
Tabela 11 – Função comissionada ou cargo de direção	54
Tabela 12 – Renda dos entrevistados	55
Tabela 13 – Fatores, autovalores, variância explicada e coeficiente alpha de Cronbach	56
Tabela 14 – Fator induzir ao erro	58
Tabela 15 – Fator desqualificar	60
Tabela 16 – Fator isolar e recusar comunicação	61
Tabela 17 – Fator violência verbal física e sexual	62
Tabela 18 – Teste de Kruskal-Wallis com post-hoc Bonferroni	64
Tabela 19 – Regressão linear múltipla para a influência do assédio nos pedidos de remoção	67

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	Problemática	12
1.2	Objetivos	14
1.2.1	Objetivo geral	14
1.2.2	Objetivos específicos	14
1.3	Justificativa	14
1.4	Organização da dissertação	16
2	REVISÃO DE LITERATURA	18
2.1	Assédio moral no trabalho	18
2.1.1	Características da conduta do assédio moral	21
2.1.2	Formas de assédio moral	24
2.1.3	Perfil dos envolvidos	27
2.1.3.1	<i>O agressor</i>	27
2.1.3.2	<i>A vítima</i>	29
2.1.3.3	<i>A organização</i>	31
2.1.4	Pesquisas sobre assédio moral nas Instituições de Ensino Superior	33
2.2	O assédio sexual no trabalho: conceituação e tipificação	34
2.2.1	Conceitos acerca da violência de cunho sexual	35
2.2.2	Características do assédio sexual no ambiente de trabalho	38
2.2.3	Perfil da vítima	40
2.2.3.1	Reflexos físicos e psicológicos	40
2.2.4	Percepções do assédio sexual	41
3	MÉTODO	44
3.1	Universo e amostra	44

3.2	Coleta de Dados	45
3.3	Tratamento de dados	46
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	50
4.1.	Perfil dos entrevistados	50
4.2	Análise Fatorial Exploratória (AFE)	55
4.3	Análise de agrupamento (AA)	63
4.4	Análise de Regressão (AR)	66
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
5.1	Sugestões de pesquisas futuras	70
	REFERÊNCIAS	71
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	79

1 INTRODUÇÃO

Desde que o homem passou a se organizar em grupos a violência faz parte do dia a dia da sociedade. Nesse sentido, Hirigoyen (1998) destaca que quando organizadas em ambientes de trabalho, as pessoas unem seus preceitos morais, princípios éticos, regras e valores com os de outros membros e com os da organização, gerando conflitos que podem culminar em dois modelos de violências laborais: o assédio moral e o assédio sexual.

O assédio moral e o assédio sexual são caracterizados como formas de violência constituídas com base nas relações de poder e surgem em decorrência da demonstração desse poder ou da ameaça a ele, uma vez que o agressor exerce, ou acredita exercer, tal força sobre a vítima (COUTINHO, 2004). Para Amboni e Andrade (2011), o poder configura-se como uma relação de dependência, em decorrência de o detentor dele usar sua capacidade de influência para fazer com que a vítima faça o que lhe é determinado.

Dias (2008) classifica o poder como um processo social fundamental para os seres humanos e o denomina como a capacidade que indivíduos e grupos sociais possuem de modificarem o comportamento de outras pessoas ou grupos. Weber (2000, p. 33) possui conceito semelhante, conceituando poder como “ [...] toda probabilidade de impor a própria vontade numa relação social, mesmo contra resistências, seja qual for o fundamento dessa probabilidade [...]”.

No campo organizacional a definição mais usual de relações de poder é a feita por Dahl (1957). Para ele o poder de uma pessoa A para com a pessoa B é a capacidade de A obter de B algo que não teria feito sem a intervenção de A. Dias (2008) ressalta que na estrutura de funcionamento de uma organização, o poder é imprescindível por ser um sistema de relações sociais hierarquizadas baseado nas capacidades diversas das posições ocupadas na organização.

Das relações de poder podem derivar formas de violências perigosamente nocivas ao ambiente organizacional e à saúde do trabalhador, como o assédio moral e sexual. As consequências negativas e graves deles para as vítimas e as organizações estão comprovadas em diversas pesquisas científicas que se propuseram a estudar o fenômeno (PINA; PAGE, 2015; CARAN et al., 2010; HIRIGOYEN, 2000; NUNES; TOLFO, 2012, 2014; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001).

Conforme Barreto (2004), assédio moral e sexual não são podem ser considerados como problemas somente do indivíduo agressor. Eles refletem o ambiente de trabalho composto pelo contexto social, organizacional, econômico e cultural pautado pelas desigualdades de gênero, raça, econômica e cultural, resultando em efeitos negativos que atingem não só o trabalhador, mas também a organização, os seus *stakeholders* e sua imagem para a sociedade.

O assédio moral é uma conduta degenerante, compreendida como uma violência de cunho moral, advinda do desequilíbrio das relações e abuso de poder dentro do ambiente de trabalho (HELOANI; BARRETO, 2015), o que provoca humilhação e constrangimento ao trabalhador, agride sua dignidade humana (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001), causando a degradação do ambiente de trabalho e do serviço prestado (CHAPADEIRO, 2015). Tem como condição a prática reiterada voltada para uma ou mais vítimas (HIRIGOYEN, 2000).

Oportuno salientar que as práticas assediosas, com exceção da violência física, verbal e sexual, quando avaliadas isoladamente podem dar o entendimento de que não configuram como assédio, mas que estão dentro de ações naturais de uma organização que envolvem pessoas. Conforme Malabat (2003), as decisões cotidianas do ambiente de trabalho podem ser configuradas como assédio moral e sexual, desde que inseridas em um contexto e ocorridas com frequência, tendem a degenerar as condições de trabalho.

Da mesma maneira que o assédio moral, conforme fundamentam Moraes, Murias e Magalhães (2014), Arezes e Veloso Neto (2014), Costa (1995), Kennair e Bendixen (2017), Organização Internacional do Trabalho (2001), Pina e Page (2015), o assédio sexual no trabalho advém do desequilíbrio das relações de poder do ambiente organizacional. Essa forma de assédio possui como característica o comportamento de natureza sexual indesejado, a pressão ou ameaça perante aquele considerado mais fraco. Pina e Page (2015), Organização Internacional do Trabalho (2001) e Dórea (2013) destacam que a mulher é a principal vítima, entretanto pessoas em situação de vulnerabilidade como homossexuais e homens em ambiente predominantemente feminino, também são vítimas em potencial.

As pesquisas voltadas para a discussão sobre os dois modelos de assédio ainda precisam de maior aprofundamento, dado o reconhecimento relativamente recente como problemas sociais graves. A correta identificação de tais violências no

ambiente organizacional requer o entendimento sobre a percepção dos entrevistados, para maior divulgação de seus malefícios e maior conscientização social.

Ao encontro de tal necessidade, este estudo busca compreender a percepção dos servidores sobre os dois modelos de violência e identificar quais características configuram os assédios moral e sexual no ambiente organizacional da Universidade Federal do Pará.

1.1 PROBLEMÁTICA

Na sociedade contemporânea o trabalho é considerado um valor fundamental na vida do homem, o que gera reflexos positivos ou negativos em sua motivação, satisfação e produtividade. Além de atingir a forma como o homem se percebe quanto às suas relações pessoais e sociais (HERZBERG, 1966, 1980, 1996).

Apesar de as relações de trabalho possuírem, desde tempos mais antigos, configurações que envolvem conflitos, violências e preconceitos, somente a partir do século XX o interesse social pelo tema teve mais destaque. Freitas (2001) observa que gradativamente o debate sobre esses problemas organizacionais cresce e ganha contornos científicos na busca pela identificação de suas causas e alternativas para sua prevenção e controle.

Os assédios moral e sexual estão incorporados como um dos extratos negativos das relações de trabalho e podem ser vistos como reflexo de uma gestão que tem mal ou pouco definidos seus valores morais. As violências discriminatórias trazem consigo graves prejuízos para a organização e trabalhadores, pois mesmo que sejam direcionadas a uma única vítima, o clima hostil provocado reflete negativamente no bom desempenho de um grupo.

Diversos estudos (FREITAS, 2007; GUEDES, 2008; HIRIGOYEN, 2006) destacam que algumas organizações equivocadamente fomentam a ideia de que a competitividade entre seus membros proporcionará maior desempenho individual e coletivo. O uso descompassado de práticas voltadas para a busca pela excelência profissional pode servir como justificativa para que indivíduos que tendem a comportamentos perversos passem a atuar na organização.

Outro problema apresentado refere-se a limitada legislação que trata dos temas. No Brasil apenas o assédio sexual encontra redação no Código Penal (art.

216-A), (BRASIL, 1940) entretanto, ainda, com insuficiente defesa. O assédio moral não possui legislação específica para servidores públicos federais e para trabalhadores da iniciativa privada. O que se encontra são leis voltadas para empregados públicos estaduais e municipais.

Neste sentido a ausência de normas definidas gera confusão entre o que é moral e o que é legal, fazendo com que algumas organizações públicas e privadas justifiquem suas ações pela falta de legislação. Freitas (2005) esclarece que moral diz respeito ao que é justo e correto, à honestidade, à equidade e à dignidade; aquilo que é legal diz respeito à lei, que nem sempre abrange o que seria justo.

Face ao impacto dessas práticas de violência no ambiente organizacional, esse estudo busca responder a seguinte problemática: Qual a percepção dos servidores da Universidade Federal do Pará, Campus Belém, quanto à presença e características do assédio moral e o assédio sexual no ambiente de trabalho?

Nessa perspectiva, identificar as características que norteiam os casos de assédios moral e sexual pode possibilitar a formulação de estratégias de gestão de pessoas que visem informar, orientar, discutir, coibir e punir as violências laborais de cunho perverso dentro da Instituição

1.2. OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a característica e a presença de assédio moral e sexual segundo a percepção dos servidores da Universidade Federal do Pará, Campus Belém.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar os fatores que caracterizam essas formas de violência;
- Classificar os entrevistados em grupos, quanto à incidência dos fenômenos e identificar em quais estágios das ações assediosas a relação de violência se encontra;
- Propor medidas que reduzam os assédios moral e sexual como intuito de combater a incidência dessas formas de violência na instituição.

1.3 Justificativa

A administração pública apresenta ao longo de sua trajetória grandes mudanças organizacionais na busca da qualidade da prestação dos serviços à sociedade e para a modernização da gestão pública. Nesse sentido, as violências geradas pelo desequilíbrio de poder na organização são temas de interesse para pesquisas com foco no trabalhador, nas organizações públicas, e na melhoria da imagem do serviço público perante à sociedade.

Segundo Caran et al. (2010), os casos de assédio nas organizações privadas são mais perceptíveis, geralmente perduram por menor tempo e finalizam com a demissão da vítima. Entretanto, Caran et al. (2010) lembram que nas organizações públicas as violências assediosas podem durar anos em decorrência da estabilidade. Isso, infelizmente, acaba ao mesmo tempo, protegendo o agressor e conformando a vítima a permanecer nessa condição; além disso, há certa proteção trazida pelo lento e difícil processo administrativo disciplinar

Para Chapadeiro (2015), os prejuízos à instituição pública começam com a diminuição da satisfação do trabalhador, ambiente organizacional tenso, queda no rendimento, absenteísmo, baixa concentração, afastamento para tratamento de saúde e perda do capital intelectual da organização. Além disso, Gaiva (2009) e

Chapadeiro (2015) destacam que o Estado pode vir a responder judicialmente pelo dano provocado por seu agente ao trabalhador-alvo.

No mesmo sentido, pesquisar o assédio moral e o assédio sexual contribui para a formação da conduta moral e para a adoção de princípios éticos da instituição, o que permite deixar claro aos empregados quais são as posturas profissionais esperadas e quais as repudiadas. Igualmente, quando a organização normatiza a conduta, possibilita que os gestores respaldem seus atos administrativos de forma objetiva e clara, o que diminui a possibilidade de interpretações variadas.

No que diz respeito aos servidores, segundo pesquisas (NASCIMENTO, 2011; CARAN et. al., 2010; NUNES; TOLFO, 2012; HELOANI; BARRETO, 2015; HIRIGOYEN, 1998, 2000, 2006), os assédios resultante do ambiente violento podem causar uma série de danos psicopatológicos como ansiedade, apatia, depressão, pensamentos repetitivos, esquecimento, ideias suicidas, insônia, pesadelos, sonhos recorrentes com o ambiente de trabalho; psicossomáticos como taquicardia, hipertensão, crise de asma, doenças dermatológicas, alopecia, dor no corpo, enxaquecas, distúrbios digestivos, diminuição da libido; e de comportamento como distúrbios alimentares, aumento do consumo de drogas, agressividade entre outros.

Conforme Zabala (2003), três fatores são preponderantes para que o assediador coloque em prática suas ações perversas: O segredo nas suas atuações; vergonha e culpa da vítima; e presença de testemunhas. Esses três fatores são decorrentes de ausência ou parca informação e discussão sobre esses tipos de violências.

Conhecer a forma como os servidores reconhecem atos assediosos poderá orientar os gestores na formulação de estratégias de gestão, saúde, direito dos trabalhadores, divulgação fomento às discussões sobre as violências laborais na Universidade.

A presente pesquisa contribuirá para a melhoria da imagem institucional, uma vez que a universidade é reconhecidamente um ambiente de pluralismo social, cultural, de gênero, econômico e de raça. Ademais, o assédio moral e sexual são temas em grande destaque na atualidade, seja na mídia televisiva, escrita e/ou digital. Nesse sentido, naturalmente a sociedade espera que a Universidade discuta tais temas, dado seu papel de formadora de novos profissionais e trabalhadores conhecedores de seus direitos e deveres éticos e morais. (CARAN et al. 2010)

Consideramos também que a falta de esclarecimento sobre o que são os atos assediosos demonstra que muitas vítimas não conseguem se identificar como tal por simplesmente desconhecerem o que caracteriza essas violências (FITZGERALD; ORMEROD, 1991). Como consequência podem vir a adoecer física e emocionalmente, por não identificar e, conseqüentemente, sem poder extinguir os motivos que levaram à sua degradação.

Nesse mesmo sentido, identificar se as relações baseadas na estrutura de poder influenciam na percepção de comportamentos assediosos norteará a gestão sobre como e onde se deverá implementar as ações de orientação sobre as violências laborais.

1.4 Organização da dissertação

Esta dissertação está organizada em cinco seções: introdução; referencial teórico; metodologia; resultados e discussões; e considerações finais. A introdução apresenta o conceito de poder, com o objetivo de esclarecer o leitor de que forma ele influencia pessoas e grupos a agirem conforme o “detentor” do poder deseja. Em seguida, são apresentados os conceitos de assédio moral e assédio sexual, mostrando a correlação entre poder e os assédios, uma vez que são formas de violência constituídas no desequilíbrio de poder no ambiente organizacional.

O problema estudado apresenta o assédio moral e sexual como questões que ganham cada vez mais destaque na sociedade e nas organizações. Aborda as violências assediosas como possível resultado de uma gestão problemática e apresenta os reflexos negativos que um ambiente violento pode provocar na organização, nos trabalhadores e na sociedade. Após isso, são apresentados os objetivos geral e específicos da pesquisa, assim como a justificativa com abordagem sobre a importância para a organização, os servidores e a sociedade.

A segunda seção trata do assédio moral. O referencial teórico traz a definição dos principais pesquisadores sobre esse modelo de violência, reunindo os conceitos necessários à uma compreensão ampliada e necessária a uma posterior discussão do tema. Abordar-se as características da conduta do assédio moral, apresentando as três fases do processo assedioso e a discussão sobre os aspectos que o compõe, buscando esclarecer como ocorre o perverso processo.

Em seguida, apresenta-se os modelos existentes de assédio moral no ambiente organizacional, o que possibilita uma compreensão sobre sua amplitude de ação. Ao final desta seção é apresentada uma percepção ampla e geral dos envolvidos: agressor, vítima e organização, o que possibilita a identificação das características particulares de cada elo que constitui o fenômeno.

Ainda na segunda seção, são reunidos os conceitos sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, a partir da fundamentação dos principais pesquisadores (AREZES; VELOZO NETO, 2014; BENDIXEN; KENNAIR, 2017; BURSIK; GEFTER, 2001; CHAMBERLAIN et al., 2008; FITZGERALD et al., 1997; FREITAS, 2005, 2011; JESUS; GOMES, 2002; KENNAIR; BENDIXEN, 2017), a fim de atenuar as subjetividades que circundam o tema. Posteriormente, são apresentados os modelos de assédio sexual e suas características no ambiente de trabalho. Busca-se indicar as características que compõe o perfil da vítima, uma vez que algumas delas são mais comumente reconhecidas. As duas subseções seguintes apresentam os reflexos físicos e psicológicos provocados nas vítimas e as pesquisas voltadas à percepção do assédio sexual em relação ao poder do assediador, sexo do observador e a intensidade da coerção.

A terceira seção trata do método empregado na pesquisa, seu enquadramento metodológico: tipo de pesquisa, natureza, objetivos, procedimentos técnicos e forma de abordagem do problema apresentado. O universo e a amostra a ser pesquisada, juntamente com a técnica de amostragem utilizada, a coleta de dados e seu tratamento são apresentados no final desta seção.

Os resultados e discussões extraídos da pesquisa são apresentados na quarta seção, com o detalhamento do perfil dos entrevistados e as técnicas estatísticas utilizadas. Por fim, a seção final apresenta as considerações finais, os alcances dos resultados de acordo com os objetivos geral e específicos da pesquisa, as contribuições para a Instituição e sugestões de pesquisas futuras.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Assédio moral no trabalho

A violência no ambiente de trabalho remonta a antiguidade, com o início da exploração do homem como força de trabalho. Entretanto, conforme Costa et al. (2015), os estudos sobre assédio moral identificados como violência, ganharam força nos países desenvolvidos somente no final do século XX, quando passou a ser caracterizado como ação destruidora das relações de trabalho, do trabalhador e das organizações.

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001) a palavra assédio tem o sentido de insistência impertinente, perseguição, cercamento a alguém, de forma duradoura e persistente. Por conseguinte, a palavra moral indica um conjunto de preceitos, princípios, regras ou valores, que são parte integrante e indissociável de um grupo, os quais norteiam seu modo de agir e de pensar.

Entretanto, para que o assédio moral fosse reconhecido como uma violência organizacional, e sua manifestação fosse caracterizada como tal, foi necessário um longo período de amadurecimento, observado desde meados dos anos de 1970. O primeiro trabalho, no qual se pode reconhecer características de estudos científicos sobre assédio moral, é a obra intitulada “O trabalhador assediado”, da psiquiatra norte-americana Carroll Brodsky. A pesquisadora definiu o assédio como sendo tratamento repetido, contínuo e persistente, a fim de atormentar e perseguir o outro com o objetivo de intimidá-lo (BRODSKY, 1976 apud EINARSEN; NIELSEN; GLASØ, 2017).

Contudo, pouco se reconhecia quanto aos prejuízos do assédio moral em referência aos valores de um grupo; e quase nada se avançou na discussão do assunto em termos de gestão organizacional. A pesquisa estava mais focada nas condições sócio-médicas das condições de trabalho, motivada pela então recente promulgação dos direitos trabalhistas na Suécia (BRODSKY, 1976 apud EINARSEN; NIELSEN; GLASØ, 2017 et al., 2017).

Os estudos que introduziram a dimensão moral no fenômeno do assédio foram apresentados já na década de 1990 pelo sueco Heinz Leymann, pesquisador na área da psicologia do trabalho. Leymann (1990) identificou uma forma de

violência, com características coercitivas, o qual denominou de “psicoterror” (MATTOS et al. 2010).

De forma mais abrangente, esse autor classificou esta violência como o uso de comunicação hostil e não ética direcionada por um ou mais indivíduos a uma vítima de forma sistemática. O assediado é colocado em uma condição que se perceba desprotegido e sem defesa, condicionado a permanecer nesta situação através de ações hostis (LEYMANN, 1990; 1996).

Os estudos apresentados por Leymann (1990, 1996) fizeram com que a expressão *mobbing* ganhasse força nos países europeus, como o equivalente ao que se conhece hoje como assédio moral. Helonai (2004) destaca que essa expressão provavelmente começou a ser utilizada bem antes de Leymann, na década de 1960, pelo etnólogo Konrad Lorenz, como definição para os comportamentos agressivos adotados por animais com o intuito de expulsar um membro indesejado.

O tema passou a receber atenção de diversas áreas de estudo, a partir dos trabalhos publicados pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen (1998), e que até hoje se destaca como umas das principais pesquisadoras no tema. No ano de 1998, ela lançou o livro “Le Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien”. A pesquisadora posteriormente amplia seu conceito, definindo-o como:

[...] qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2000, p. 17).

A Organização Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001) tem como referência para a abordagem do assédio moral os estudos feitos por Hirigoyen. A definição é apresentada na publicação intitulada “Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades”:

[...] uma conduta que tem por substância constranger, perseguir, destruir, arruinar, desrespeitar com insistência impertinente os princípios e valores morais de alguém. Tal assédio consubstancia-se em prática desrespeitosa, inconveniente, humilhante, insolente ou ofensiva à dignidade humana. [...] uma violência de natureza moral, observada na organização da atividade do trabalho, e que apresenta forte correlação com as relações de poder [...]. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001, p.58)

No Brasil, os estudos voltados a essa forma de violência se intensificaram a partir da publicação da dissertação de mestrado da médica e pesquisadora Margarita Barreto, no ano de 2000. Intitulada “*Uma jornada de humilhações*”, a estudiosa entrevistou pouco mais de 2000 trabalhadores de indústrias do Estado de São Paulo. Barreto (2000) apresentou dados preocupantes e até então desconhecidos: cerca de 42% dos entrevistados relataram histórias de humilhações no trabalho, dentre os quais as mulheres se apresentam como maiores vítimas. Cerca de 65% dessas mulheres relatam experiências humilhantes e degradantes nas condições de trabalho.

Barreto (2004) define assédio moral como sendo a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas no exercício de suas funções e durante a jornada de trabalho. Ela destaca que essa violência é mais comum nas relações hierárquicas autoritárias, assimétricas e não éticas, que resulta na desestabilização do tripé trabalhador, ambiente de trabalho e organização, o que leva muitas vezes esse trabalhador a desistir do emprego.

Einarsen et al. (2005) complementam e definem o assédio moral como condutas abusivas frequentes de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho, com foco em uma ou mais pessoas. Tais ações do agressor causam humilhação, ofensa e angústia, e podem afetar de forma negativa o desempenho do trabalho e o ambiente organizacional.

A expressão assédio moral recebeu diferentes nomenclaturas de acordo com a cultura de cada país. A Itália, Alemanha e Países Nórdicos, nomeiam o assédio moral como *mobbing*; na Inglaterra tal violência é definida como *bullyng*; nos Estados Unidos *harassment*; nos países de língua espanhola, psicoterror laboral ou *acoso moral*; no Brasil é mais usual o termo assédio moral, entretanto tal violência pode ser denominada terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (LIMA, 2010; GUEDES, 2008).

Romani (2015) destaca uma diferenciação entre *mobbing*, *bullying* e assédio moral. Para o autor, *mobbing* diz respeito à violência dentro das organizações ou acoossamentos coletivos, que podem culminar em violência física. O *bullying* toma sentido mais amplo, uma vez que inclui chacotas, isolamento, condutas sexuais abusivas e violência física, ou seja, gira em torno de violências individuais mais que em violências organizacionais. Finalmente, para o autor, o assédio moral ocorre de

forma mais sutil que nos termos definidos acima, e em decorrência dessa sutileza, ele se torna mais difícil de identificar e provar.

Neste sentido, consubstanciando os conceitos aqui apresentados, visto que eles não divergem, mas sim se complementam, é possível conceituar assédio moral como condutas abusivas sutis, reiteradas e cumulativas, advindas de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho, de forma individual ou em grupo, com o objetivo de perseguir, humilhar e ridicularizar o trabalhador, degradando o ambiente de trabalho e provocando doenças físicas, psicológicas e sociais.

Em razão de sua multiplicidade de alcance em diversas áreas do conhecimento, como medicina, psicologia, psiquiatria, direito e administração, a definição de um conceito completo ainda não pode ser feita, visto que ainda há um grande campo de estudo a ser explorado e suas consequências ainda não foram elencadas em definitivo.

Costa et al. (2015) apresentou sua pesquisa por meio da Universidade de São Paulo. Os resultados mostram que apenas 35% das teses e dissertações resultam em artigos, livros e/ou trabalhos publicados em congressos. Esses dados apontam para a necessidade não só de ampliação do estudo, como também para a socialização dos resultados das pesquisas, uma vez que as universidades como produtoras de ciência são também campo de aprofundamento de discussões sociais. A autora demonstra que apesar das pesquisas no Brasil sobre assédio moral já contabilizarem dezesseis anos, os estudos sobre o tema nos programas de pós-graduação têm crescido de forma muito lenta e limitada.

2.1.1 Características da conduta do assédio moral

Leyman (1990) categorizou as quatro fases que descrevem as etapas do processo de assédio moral:

Quadro 01 - Evolução das fases de assédio moral segundo Leyman (1990)

Fase 1	A fase inicial é desencadeante do processo; que, possivelmente, foi originária de um conflito ocorrido sobre o trabalho. O pesquisador define esse período como sendo muito curto, partindo-se em seguida para as ações estigmatizantes do autor/autores sobre a vítima.
Fase 2	A comunicação passa a ser usada como mote para o assediador, que de forma

	consistente, persistente e contínua objetiva causar danos à vítima no sentido de puni-la ou simplesmente tirá-la do caminho. Nesta fase o assediador busca atacar a reputação do assediado, prejudicar a comunicação deste com ele e com os colegas de trabalho, isolar a vítima, restringir ou descaracterizar o repasse das atividades (não lhe é dada atividades ou elas são incompatíveis com seu nível de conhecimento e capacidade) e pode chegar à violência ou à eminência desta
Fase 3	A vítima passa a sofrer com a imagem que os colegas construíram dela após as ações do assediador. A alta gestão passa a acreditar que essa representação é a verdadeira personalidade daquele trabalhador. As graves injustiças causadas nessa fase fazem com que a vítima seja um indivíduo marcado negativamente, como consequência a alta gestão passa a acreditar que o problema está no desvio de comportamento da vítima, ou seja, ele provoca a situação e os reflexos negativos de sua atuação no trabalho é de responsabilidade dele mesmo.
Fase 4	Na última fase o trabalhador já não tem mais forças para lidar com a situação que foi instalada sobre seu trabalho e sua imagem, seu rendimento, naturalmente, diminui. A partir desse estágio se iniciam as frequentes licenças médicas, mudança para um posto de trabalho degradante, comprometimento de seu currículo no mercado de trabalho e problemas psicossomáticos, sociais e psíquicos. Entretanto, Guedes (2008) destaca que as quatro fases não irão acontecer em todos os casos, uma vez que a vítima poderá se desligar do local de trabalho durante cada etapa.

Fonte: Adaptado de Leyman (1990).

Durante as fases apresentadas, Guedes (2008) aborda a possibilidade de uma violência paralela, advinda do ambiente familiar e relações sociais da vítima, uma vez que ela leva para esses ambientes todo o estresse sentido no local de trabalho. Nesse processo de descarga emocional, a compreensão e apoio muitas vezes é limitado, faz com que a vítima se isole não só em seu trabalho, mas também na sua vida social, podendo levar muitas vezes ao divórcio ou rupturas de relações familiares.

Hirigoyen (1998), utiliza-se do termo perversão moral para destacar a característica que considera mais significativa na violência do assédio moral, a perversidade que tipifica o assediador. Nesse aspecto, destaca-se que o processo perverso pode ser usado de forma ocasional por qualquer um de nós, mas se torna destrutivo quando usado de forma sistemática ao longo do tempo.

Para Hirigoyen (1998), a perversidade não é casual, trata-se de uma ação deliberada e permanente. O agressor age de forma a não ter questionamento ético sobre seu comportamento. Esse indivíduo somente consegue se afirmar e auto

afirmar quando diminui o outro, sem ter qualquer respeito com o ser humano, pois não reconhece sofrimento ou simplesmente não se importa com o sofrimento que provoca.

Hirigoyen (1998) lembra que este indivíduo perverso é tratado como alguém que não teme as dificuldades, que impunha sua personalidade forte e agressiva, tido como um vencedor no ambiente corporativo e na vida social. Pessoas com características de assediadores são sedutores e despertam o fascínio e o medo dos que o cercam. Eles sabem manipular as pessoas e as situações, vendo isso como um fator de sucesso social.

Mattos et al. (2010) aborda o processo de espiral do assédio moral, que começa com o isolamento do alvo, seguido da dúvida sobre sua competência profissional, resultando em uma vítima fragilizada. A ideia é fazer com que a vítima sinta-se como alguém fraco, incapaz e merecedor de tal tratamento hostil; ou então, caso a pessoa violentada resolva reagir, é tida como alguém fora do controle, histérico.

Não se tem certeza do que causa o assédio moral, contudo ele muitas vezes pode ser desencadeado por inveja, preconceito, ciúme, rivalidade fomentada pela própria organização, competitividade, individualismo e instabilidade no emprego. Aquele que se difere do grupo é uma vítima em potencial, não importa as condições pela qual se diferencia, por sua cor, sexo, escolaridade, cultura, potencial de trabalho, salário, idade ou limitações físicas. O que faz com que esse indivíduo seja o alvo do assédio é sua singularidade confrontada com o desvio comportamental do agressor (HIRIGOYEN, 2000; BARRETO, 2003).

Complementarmente, Hirigoyen (2000) destaca o medo como o sentimento que desencadeia as ações agressivas do assediador. Isso considerando que a economia globalizada instável traz ao trabalhador a ameaça constante de perda de posto de trabalho ou de poder, deixando em suspenso um medo indireto, o que leva os trabalhadores a desconfiarem uns dos outros, principalmente em organizações que exploram a competitividade entre seus empregados.

Nesse sentido, conforme Hirigoyen (2000), o medo pode provocar um comportamento agressivo, em decorrência da instabilidade vivida no ambiente de trabalho. Eliminar aquele que de alguma forma ameaça ou pode vir a ameaçar sua posição na organização pode levar uma pessoa a vestir-se do papel de assediador, tudo com base “nas certezas” de sua imaginação.

2.1.2 Formas de assédio moral

Existem quatro formas de assédio moral no ambiente de trabalho. Conforme classificação de diversos autores (HIRIGOYEN, 2000; BARRETO, 2003; FERREIRA, 2004; ALKIMIN, 2013; GUEDES, 2008), o assédio moral pode ser subdividido em: (1) assédio moral vertical descendente, que ocorre do superior hierárquico para com o empregado, (2) assédio moral vertical ascendente, ocorre do subordinado para com o chefe, (3) assédio moral horizontal, ocorre entre colegas na mesma linha hierárquica e (4) assédio moral organizacional, praticado pela organização.

O assédio moral vertical descendente é o mais frequente nas organizações. Ocorre quando qualquer superior hierárquico, que transmite comandos, utilizando-se do poder de autoridade, o faz de forma humilhante e vexatória, expressando comportamentos antiéticos, desumanos e autoritários; logo, ferindo a dignidade pessoal e profissional do trabalhador.

Essa forma de assédio torna-se mais comum em decorrência do modelo econômico adotado pelos países neoliberais, onde o lucro, a competitividade e o baixo custo tornam-se justificativas e estimulantes para comportamentos abusivos nas organizações (ALCKIMIN, 2013; GUEDES, 2008).

Menos comum, mas tão grave quanto, o assédio moral vertical ascendente ocorre quando um ou mais subordinados se colocam contra um superior hierárquico no intuito de retirá-lo daquele cargo. Para Guedes (2008) e Alkimin (2013), a modalidade assediada ocorre quando o superior hierárquico, na busca por fomentar a competitividade e a disputa, adota um comportamento autoritário e arrogante contra a equipe de trabalho, o que o leva a cometer atos abusivos contra os trabalhadores.

Guedes (2008) e Alkimin (2013) mostram outro ponto que também pode desencadear essa forma de assédio, identificado quando o superior hierárquico não possui uma postura de liderança suficiente para manter o domínio sobre os trabalhadores, seja por inexperiência ou insegurança ou quando suas ordens são desrespeitadas.

O assédio moral horizontal ocorre entre os próprios colegas de trabalho, os quais não desempenham qualquer autoridade hierárquica sobre a vítima (HIRIGOYEN, 2000; BARRETO, 2004; ALKIMIN, 2013). Posturas de rispidez, menosprezo, isolamento, brincadeiras vexatórias, gestos obscenos, com o intuito de humilhar e envergonhar o colega perante os outros. Conforme Guedes (2008) e

Barreto (2004), tal modalidade de assédio é despertada ou intensificada devido a disputa por destaque entre os colegas, xenofobia, inveja, intolerância política, religiosa ou sexual.

O assédio moral organizacional pode ser confundido com o assédio moral descendente horizontal, em decorrência de que o empregador se confunde com a organização em si. Conforme Alkimin (2013), apesar de a CLT considerar o empregador como a empresa, esta conceituação não se apresenta sólida entre os juristas, os quais reconhecem que é o empregador, e não a empresa, o sujeito de direitos e obrigações.

Além do aspecto jurídico, quando se trata de organização, refere-se às práticas aplicadas às rotinas de trabalho criadas e incorporadas pelo alto escalão, porém não significando que estejam amparadas por lei. Nesse contexto, para Chapadeiro (2015), o assédio moral organizacional ocorre quando a organização adota regras administrativas rigorosas e muitas vezes penosas ao grupo de empregados, como por exemplo a fixação de tempo para ir ao banheiro, limitação de conversa entre colegas, estipulação de metas muitas vezes alcançadas às custas da saúde do trabalhador, ameaças de punições e etc.

O comportamento adotado pela organização culmina com um assédio moral generalizado, que tem origem na exigência de que o trabalhador seja um indivíduo de múltiplas habilidades, capaz de resolver problemas e dessa forma manter-se no emprego. Heloani e Barreto (2015) afirmam que a falta de solidariedade gerada pela disputa de espaços resulta em um espiral de competitividade estimulada pela busca da estabilidade e colocação no mercado de trabalho.

Nesse modelo de gestão a violência psicológica vira rotina nas organizações. Com as práticas de controle da subjetividade¹, o objetivo é controlar não só a força de trabalho, mas também controlar a criatividade, a autonomia e o que é intrínseco à pessoa. Neste sentido, conforme Heloani e Barreto (2015), a competição entre trabalhadores e entre organizações proporciona um ambiente favorável às práticas de assédio moral organizacional. A injúria, o estresse, o medo de ser demitido e o controle passam a ser o resultado natural do mercado extremamente competitivo (ARAÚJO, 2007).

¹Controle da subjetividade é uma prática de controle da consciência do sujeito individual ou coletivo, induzindo-o a percepções já formadas da realidade, seja em seu local de trabalho ou ambiente social que está inserido (JOST; SOBOLL, 2012).

Além das formas de assédio moral apresentados acima, Hirigoyen (2000) e Guedes (2008) dividem os atos assediosos em cinco categorias:

Quadro 02 - Categorias das ações de assédio moral.

1) deterioração proposital das condições de trabalho	O trabalhador percebe seu espaço de trabalho ser desconstruído. A ele são atribuídas funções incompatíveis com sua capacidade, seja muito abaixo ou muito acima do que é capaz de fazer; ocorre a perda da autonomia; a falta de informações necessárias para a execução do seu trabalho, além do acesso a recursos inerentes à execução de suas atividades como computador, internet, climatização e telefone serem retirados de forma gradual e sempre com alguma justificativa que o assediador julga plausível.
2) isolamento e recusa de comunicação	A comunicação, fundamental em qualquer relação social, é o meio de interação que transmite a noção de pertencimento de grupo, assim, tão logo, cortada pelo assediador. Nesse contexto, materializa um comportamento no assediador interrupções constantes em sua fala, diminuição de diálogo com colegas e chefia, recados e orientações de trabalho constantemente feitos através de papéis deixados sobre a mesa, são algumas das ações que objetivam mostrar àquele trabalhador que ele não faz parte do grupo, está invisível no meio social e de trabalho.
3) atentado contra a dignidade, desqualificar	Atacar a imagem da vítima perante os colegas de trabalho e a chefia é uma das ações assediadoras do agressor. Não somente disseminando conversas que firam sua posição como pessoa e como profissional, geralmente são atribuídas à vítima problemas psicológicos, o que justificaria seu comportamento alterado. O desdém é utilizado através dos olhares, suspiros, insinuações veladas, no sentido de atacar sua segurança e autoestima.
4) Indução ao erro	O agressor cria situações que levem à vítima ao erro, com o intuito de diminuir e menosprezar sua posição profissional, o que em alguns casos provoca na vítima reações agressivas, denegrindo sua imagem perante ao grupo e chefia.
5) violência verbal, física e sexual	Quando as ações assediadoras do agressor já estão habituais, e ele encontra apoio no ambiente de trabalho e na organização, alguns comportamentos extremos começam a surgir. A violência verbal, física e até mesmo sexual, este último com maior frequência em mulheres, ou simplesmente a ameaça destas violências, pode acontecer nos casos em que o agressor se sente seguro o suficiente para agir. Nota-se que essa violência extremada ocorre como último

	estágio de uma série de agressões consideradas de menor grau. Entretanto o assediador moral, difere de um doente, bipolar ou com qualquer transtorno mental, é uma pessoa comum, considerada saudável, que age em decorrência de intencionalidade destrutiva e perversa.
--	--

Fonte: Adaptado de Hirigoyen (2000) e Guedes (2008).

2.1.3 Perfil dos envolvidos

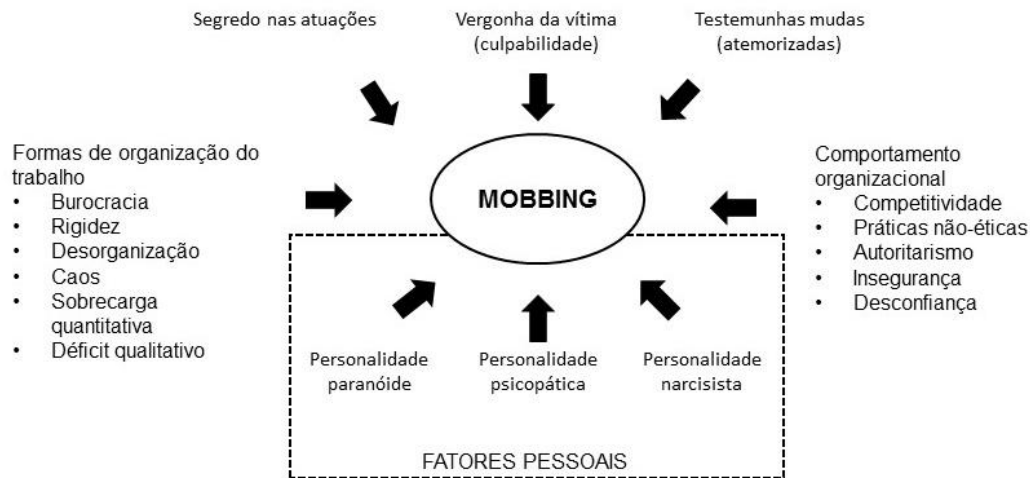
2.1.3.1 O agressor

Hirigoyen (2006), Leymann (1990) e Zabala (2003) mostram que o assediador tem como característica de sua personalidade o medo e a insegurança em relação à sua capacidade profissional, à capacidade de criar boa imagem para os outros e à de se manter no cargo ou função que exerce. Com o objetivo de ocultar tais características, elege geralmente alguém que ameace salientar suas fraquezas profissionais ou de personalidade, a fim de que este passe a ser vítima de seus próprios temores.

Conforme Zabala (2003), três fatores são preponderantes para que o assediador coloque em prática suas ações perversas:

(1) O segredo nas suas atuações: uma vez que o comportamento difuso de suas ações propicia uma atuação silenciosa e não declarada, ele não se expõe e não precisa enfrentar o grupo. Caso suas ações fossem declaradas, ele poderia sofrer a reação dos colegas. Muitas vezes as ações não são conhecidas nem pela vítima, através de falas e ações que objetivam denegrir a imagem do assediado, chegando ao ponto de sabotar seu trabalho.

Figura 01 - Modelo explicativo do *mobbing*: fatores situacionais, organizativos e pessoais.



Fonte: Zabala (2003, p. 153).

(2) A vergonha e culpa da vítima: para o autor, esse fator poderia ser evitado inicialmente pela vítima, dando a ela chances de frear o assediador, uma vez que sua percepção dos fatos, negação e reação aos acontecimentos hostis e caluniosos colocariam o assediador em uma situação a qual ele evita: a exposição de suas fraquezas. Quando a vítima assume como verdadeira a culpa e a vergonha por ações provocadas pelo agressor, ela acredita em tudo que lhe é dito e passa a questionar todas suas ações, se responsabilizando pelos erros cometidos e se considerando incapaz de assumir responsabilidades.

(3) Testemunhas mudas: o silêncio daqueles que assistem a violência, sem necessariamente fazer parte dela, é o terceiro fator imprescindível para que seja criado o clima propício à violência psicológica, já que a solidariedade, principalmente quando apresentada no processo inicial de assédio impede o avanço dos ataques. Algumas testemunhas, mesmo conscientes da crueldade dos atos cometidos, mantêm-se mudas em razão de estarem apenas sob determinação de um superior.

Segundo Zabala (2003), a raiz patológica do comportamento do agressor é composta por três tipos de personalidade: (1) a personalidade paranóide, (2) a personalidade psicopática e (3) a personalidade narcisista². Além dos elementos de

²Personalidade paranóide: A desconfiança permanente sobre o trabalho e intenções do outro. Personalidade psicopática: quando o assediador utiliza de sua capacidade de eloquência, aproveitando-se do trabalho alheio de forma parasitária, utilizando-se de mentiras sistemáticas e manipulação, sem sentimento de remorso ou culpa. Personalidade narcisista: O assediador supervaloriza sua imagem, acreditando que por se destacar dos demais está sendo ameaçado pelo assediado (ZABALA, 2003).

personalidade do assediador, a organização também contribui para o início e/ou a continuidade dos comportamentos perversos através de formas de organização de trabalho problemática e com o comportamento organizacional fomentado entre seus membros.

Entretanto, não se pode mistificar agressor e vítima, não cabe analisar com base no “bem versus mal” essa relação de poder. Para Hirigoyen (2000), toda pessoa pode se tornar um agressor e qualquer um pode se tornar vítima em determinado momento da vida. Apesar dos comportamentos serem pautados pela formação ética e moral, é possível que qualquer pessoa use de mecanismos perversos para se defender.

O narcisismo e seus traços de personalidade podem surgir no comportamento quando menos se espera. A manipulação, o ódio, a vaidade, a intolerância à crítica são sentimentos que já floresceram em dado momento na vida de qualquer ser humano, por mais digno que ele seja em suas ações sociais e profissionais. O que diferencia a maioria dos cidadãos de uma personalidade narcisista, psicopata ou paranoide é que esses acontecimentos tendem a ser raros e seguidos de arrependimento (HIRIGOYEN, 2000).

2.1.3.2 A vítima

Para Hirigoyen (2000) todos são vítimas em potencial para o assédio moral, em razão de que o assédio é uma noção subjetiva. Entretanto, Guedes (2008) e a Organização Internacional do Trabalho (2001) consideram alguns contextos de ambientes de trabalho que favorecem o assédio moral, assim como características pessoais dos indivíduos que são mais propícias a desencadear determinado comportamento.

Para Guedes (2008) e a Organização Internacional do Trabalho (2001) as vítimas em potencial de assédio moral são as pessoas atípicas, excessivamente competentes, não padronizadas, as que recebem maiores salários, as menos produtivas, as que apresentam alguma fragilidade, pessoas muito dedicadas ao trabalho, e os tímidos, introspectivos e que não se inserem no grupo. Além de empregados que gozam de alguma garantia no emprego como sindicalizados, grávidas, acidentado no trabalho e reintegrados judicialmente, mulheres e mães.

Estudos feitos por Einarsen, Nielsen e Glaso (2017), mostram a existência moderada de características pessoais que determinam a propensão à exposição ao assédio moral. A extroversão, a concordância (simpático, compreensivo e diplomático), a consciência (organização, persistência e motivação) e a abertura (interesse pela cultura e preferência por novas atividades, experiências e emoções) estão negativamente relacionadas à exposição ao assédio no local de trabalho. Já a instabilidade emocional está positivamente relacionado à exposição ao assédio no local de trabalho.

Entretanto Einarsen, Nielsen e Glaso (2017) concluem que a associação do assédio moral com características de personalidade das vítimas pode sofrer alteração em decorrência das diferentes formas de assédio, considerando sua gravidade e persistência. Da mesma forma que para determinar se a instabilidade emocional é causa ou efeito do acoso no ambiente de trabalho é necessário o aprofundamento das pesquisas sobre o tema.

Guimarães, Cancado e Lima (2016) e Nielsen et al. (2015) mostram que doenças psicológicas e físicas como depressão; doenças digestivas; enxaquecas; falta de energia; hipertensão; doenças de pele; ideias suicidas e o suicídio têm o surgimento ou agravamento após episódios de assédio. A Organização Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001) afirma que raramente o trabalhador percebe que seu estado psíquico e físico alterado, oriundo da violência moral. Ele se vê responsável pela situação de violência que sofreu, sendo levado a abandonar o emprego.

Nesse contexto e de forma mais grave, Guedes (2008) destaca que Leymann (1990, 1996) encontrou grande semelhança das sequelas causadas pelo assédio moral e as observadas entre prisioneiros de campos de concentração e extermínio em massa durante a II Guerra Mundial.

Para Hirigoyen (2000) e Guedes (2008), as pessoas assediadas moralmente sofrem com a desconfiança criada em torno de si. As testemunhas carregam consigo a desconfiança no sentido de que “não pudesse existir vítima inocente”. De alguma forma esta vítima cooperou para que o agressor agisse de determinada maneira, o perverso, conforme as testemunhas julgam, não age de forma deliberada. Ou então, essa vítima é fraca e os assédios são exclusivamente resultado de sua fraqueza.

Para Guedes (2008), culpabilizar a vítima é no mínimo covardia. Torna-se importante ter claro que o assediado se encontra em estado de dominação e em decorrência de tortura psíquica não encontra forças para reagir como a sociedade espera. Conforme Hirigoyen (2000) e Zabala (2003), o agressor narcisista possui um discurso totalitário e ignora a subjetividade individual de sua vítima, por mais que esta, em seu íntimo, não aceite essa condição, encontra-se “psicologicamente atada”.

Entretanto, ao contrário desta ideia acima, comumente o assediado se torna alvo por apresentar algo a mais, o que desperta a inveja do agressor ou necessidade de destruir o objeto do assédio. Nesse sentido, o agressor irá identificar os pontos fracos do assediado e neles trabalhar sua perversidade, trazendo à tona tudo aquilo que o assediado não quer lembrar ou deixar público.

Ao empregado que sofre assédio moral são atribuídas funções acima ou abaixo de sua capacidade profissional, ou até mesmo não são lhe atribuídas quaisquer atividades. O empregado é excluído, humilhado, constrangido e desqualificado, sua imagem é degradada progressivamente. Como resultado de tamanha pressão mental, o emprego acaba por pedir demissão. Neste ambiente de tensão, o empregado assediado serve de exemplo aos outros, que vivem sob o clima do medo de que isso se repita consigo (GUIMARÃES; CANCADO; LIMA, 2016; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001; ZABALA, 2003).

2.1.3.3 A organização

Os termos mercado de trabalho, mundo corporativo e organizações de trabalho, levam quase que imediatamente à ideia de competição, superação de metas e sucesso profissional para que sempre seja mantido o lugar à frente na corrida do mundo dos negócios. Entretanto, conforme Brito (2011) esse ambiente competitivo fomenta práticas desumanas e metas irreais à trabalhadores saudáveis.

As pressões psicológicas sempre estiveram presentes no mundo do trabalho, contudo, conforme a Organização Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001), as alterações ocorridas no sistema de produção e a globalização intensificaram às pressões exercidas sobre os empregados. Os trabalhadores foram gradativamente mais pressionados a alcançar metas inalcançáveis e aquele que não se enquadravam na política da organização

passava a ser visto como alguém não capaz, inadequado incompetente e em desacordo com o perfil da empresa.

Para Heloani e Barreto (2015), as ações humilhantes são apresentadas como integradoras da política de premiação e incentivo da empresa. Esses sistemas de incentivos “premiam” os piores desempenhos, no mesmo momento também premiam os destaques da equipe e ao fazê-lo mostram um lado perverso do reforço positivo e negativo. Tais ações chamadas motivadoras passam como brincadeira, contudo geram constrangimento público e violação dos direitos individuais.

Freitas (2007), Guedes (2008) e Hirigoyen (2006) revelam que tais práticas de gestão de cunho maléfico são como autorização para frequentes comportamentos individuais perversos. Uma vez que não delimita a diferença entre perseguição e a crítica construtiva para melhoria de desempenho, institucionalizam-se desvios de caráter e práticas que atingem a dignidade e a saúde dos trabalhadores, chegando a situações gravíssimas de risco à vida da vítima.

Como mencionado por Guimarães, Cancado e Lima (2016) e Nielsen et al. (2015), o assédio moral pode gerar danos muito mais graves à saúde do trabalhador, podendo levá-lo ao suicídio. A empresa de telecomunicações Orange³ sofreu, em 2016 a abertura de processo pela justiça francesa por assédio moral contra seus empregados. Piermont (2016) destaca que, após um programa mal elaborado de reestruturação de cargos, cerca de 60 suicídios foram registrados entre os anos de 2006 e 2009. O relatório da justiça concluiu que “incidentes frequentes”, objetivando “desestabilizar os funcionários”, fomentaram um “clima profissional de ansiedade”, com o objetivo de forçar os pedidos de demissão.

Einarsen, Nielsen e Glaso (2017) reforçam que as práticas prejudiciais aos trabalhadores refletem negativamente no desempenho das empresas, uma vez que tal medida é dependente direta de trabalhadores focados e satisfeitos. Conforme Guedes (2008), um trabalhador submetido à violência psicológica possui rendimento de produtividade e eficiência inferior a 60%, passando a custar 180% a mais para o empregador.

Garcia e Tolfo (2011) e Guimarães, Cancado e Lima (2016) consideram que a cultura organizacional define estruturas de relações de trabalho, estruturas sociais interpessoais e grupais, os padrões de comportamento e estabelecem o que é

³ A Justiça Francesa condenou em 2016 a empresa de telecomunicação Orange, antiga France Telecom, por assédio moral, considerando haver forte relação entre o suicídio de 60 funcionários e um plano mal implementado de reestruturação da sociedade.

permitido, proibido e repudiado na organização, assim como delimitam os níveis de autoridade e responsabilidade de cada um.

Nesse sentido, a cultura organizacional é fator preponderante nas relações de trabalho baseadas em modelos de violência. Para Hirigoyen (2006) o assediador precisa de um ambiente desorganizado, com estruturas de poder fragilizadas e com gestão permissiva para suas práticas perversas.

2.1.4 Pesquisas sobre assédio moral nas Instituições de Ensino Superior

As pesquisas feitas no âmbito das Universidades acerca do assédio moral mostram que o fenômeno é frequente tanto na relação entre servidores, quanto entre docentes e discentes. Os objetivos destas pesquisas variam entre a caracterização, percepção e conceitos de assédio moral (DAMASCENO, 2012; NUNES; TOLFO, 2014), sua ocorrência dentro da organização (CARAN et al., 2010; NUNES; TOLFO, 2014), as consequências dessa violência (NUNES; TOLFO, 2012), compreender o constructo assédio moral na relação aluno-professor, compreender por que acontece e as formas de evitá-lo (PAIXÃO; MELO; SOUZA-SILVA, 2014), entre outros.

Caran et al. (2010) ao investigar o assédio moral entre professores da Universidade de São Paulo, constatou que 40,7% dos entrevistados admitiam ter sido vítimas de ações assediosas, 59,3% conheciam colegas que haviam sofrido assédio moral e 70,4% afirmaram que é um problema comum na instituição. A autora conclui que as Universidades são locais onde acontecem competições por cargos, recursos para pesquisas e publicações, o que facilita a ocorrência desse fenômeno.

Nunes e Tolfo (2012), ao aplicar a pesquisa com professores e técnico-administrativo da Universidade Federal de Santa Catarina constatou que 47,7% entrevistados consideram o assédio moral comum no ambiente universitário. Foi identificado que a deteriorização das condições de trabalho, isolamento e falta de comunicação têm como resultado perturbação e problemas físicos, dores de cabeça, estresse, desânimo, isolamento, vontade de se aposentar/desligar, entre outros.

Damasceno (2012) voltou sua pesquisa ao universo dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará, constatando que 40% dos entrevistados já presenciaram um caso de assédio moral. O resultado apresentou

que os técnicos-administrativos possuem um consistente conhecimento sobre o assédio moral, compreendem que o fenômeno ocorre através da reiteração dos atos abusivos e constrangedores; possuem alta percepção sobre as causas, consequências, prevenção e combate; entretanto ainda apresentam falhas na percepção quanto às características da vítima.

Na abordagem do assédio moral em sua forma ascendente, Paixão et al. (2013) aplicaram a pesquisa em várias Instituições de Ensino Superior públicas e privadas, tendo como propósito compreender o constructo do assédio moral do aluno para com o professor. Concluiu-se na pesquisa que os docentes sofrem assédio moral através de ações de constrangimento, pressão para obter vantagens, falta de respeito, condutas difamatórias recorrentes, dentre outras, por parte dos alunos.

Como resultado obtido na mesma pesquisa Paixão, Melo e Souza-Silva (2014) concluíram que o assédio moral do aluno para com o professor ocorre devido os aspectos extrínsecos como educação doméstica e mercantilização do ensino; e intrínsecos, como fragilidade do professor e mecanismo de defesa do aluno. Concluíram também que a ausência de atuação da instituição de ensino favorece a conduta assediadora dos alunos.

2.2 Assédio sexual no trabalho: conceituação e tipificação

Como destacam Moraes, Murias e Magalhães (2014), o assédio sexual é uma grave violação à dignidade da pessoa, à disposição do corpo e à intimidade sexual, podendo ocorrer em diversos contextos sociais seja na família, no trabalho, na escola, em vias públicas. Esse modelo de violência tem como característica as relações de poder; seja de chefe para subordinado, de homem para mulher, de professor para aluno (MORAIS; MURIAS, MAGALHÃES, 2014). Entretanto, conforme Costa (1995), de forma menos frequente, o assédio sexual pode ocorrer no sentido inverso, quando o subordinado, a mulher ou o aluno tomam este papel para si.

Com base em diversos autores (AREZES; VELOSO NETO, 2014; COSTA, 1995; DÓREA, 2013; KENNAIR; BENDIXEN, 2017; MESQUITA, 2004; PINA; PAGE, 2015; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001) o assédio sexual

tem como principal vítima a mulher. A partir do último século, o acentuado ingresso feminino no mercado de trabalho e, conseqüentemente, o aumento dos casos de assédio, provocou a necessidade de discussão sobre o tema.

2.2.1 Conceitos acerca da violência de cunho sexual

O assédio sexual por vezes é confundido com uma “cantada”, a princípio um episódio de baixa ou nenhuma gravidade. Entretanto, Freitas (2001) ao tratar do tema, diferencia a “cantada” do assédio sexual. Para a autora, a primeira seria uma proposta habilidosa que tem por objetivo convencer o outro, com base na sedução, a aceitar as investidas; já o assédio sexual assume cunho autoritário, perverso e que tem a punição como forma de coerção.

A União Europeia (2014) reconheceu o assédio sexual como forma de discriminação através da Directiva 2004/113/UE, que o caracteriza como:

[...] sempre que ocorra um comportamento indesejado de carácter sexual [...] com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em especial quando criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. (JORNAL DA UNIÃO EUROPEIA, 2014, p.40)

Quanto aos comportamentos que constituem o assédio sexual no trabalho pode-se considerar anedotas, conversas sexuais, favores sexuais, voyeurismo, ambiente pornográfico e contato físico não desejado (DIAS, 2008; DEUTSCHMAN, 1991 apud COSTA, 1995). De forma ostensiva, a perseguição à vítima ocorre através de ofensas, telefonemas insistentes, presentes, perseguição na rua e em ambientes frequentados pela vítima (NÓBREGA, 2016; REBELO, 2008). Podendo chegar à extremados comportamentos de abuso sexual, sendo este o extrato final e mais grave do assédio (DIAS, 2008).

Costa (1995) aborda as vantagens oferecidas na troca sexual, como promoções, aumento salarial e estabilidade. A pesquisadora considera em seus estudos desde as formas sutis (olhar e fala) até as punições em caso de negativas, como demissões e violência física. O risco de permanência no emprego ocorre não somente pela ameaça direta, mas também de forma indireta, através do ataque ao bem estar no trabalho (SUPLICY, 1995).

A Organização Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001, p. 41) define assédio sexual como uma “[...] conduta

insistente, persecutória, que, ao visar obter favores sexuais, resulta por violar a liberdade sexual”. A Organização Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001, p. 47) amplia a noção de assédio sexual quando acrescenta o conceito de liberdade sexual como “[...] noção de livre disposição do corpo, amparada na esfera dos direitos de liberdade, que se apresentam como bens jurídicos constitucionalmente assegurados”. Assim a violação desse direito deixa de ser um problema apenas entre as duas partes (assediador e vítima) e passa a agredir os direitos assegurados a todo cidadão.

Tomando como base diversos estudos (MORAIS; MURIAS; MAGALHÃES, 2014; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001; SUPLICY, 1995; MESQUITA, 2004; COSTA, 1995; DIAS, 2008; NÓBREGA, 2016; KENNAIR; BENDIXEN, 2017; DÓREA, 2013; PINA; PAGE, 2015), identificam-se três características que tipificam o assédio sexual: (1) comportamento de natureza sexual indesejado, (2) pressão pela ameaça e (3) exercício de poder. Importante ressaltar que este estudo não se refere exclusivamente ao poder atribuído a um superior hierárquico, considera-se aqui também, o poder social e histórico do homem sobre a mulher.

Entretanto, Brito (2011) Jesus e Gomes (2002) e ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2001), deixam claro que a investida sexual correspondida de forma recíproca não configura assédio sexual. Por esta razão é fundamental para que se configure assédio a ação indesejada persistente, respondida pela vítima através de repúdio aos atos assediosos.

Existem duas formas de assédio sexual identificados por pesquisadores do tema (BARROS, 2005; BRITO, 2011; MEJÍAS GARCIA, 2001; MORAIS; MURIAS; MAGALHÃES, 2014; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001; PIERUCCI et al., 2014): (1) o assédio sexual por intimidação ou ambiental; e (2) o assédio sexual por chantagem ou *qui pro quo*.

O assédio sexual, por intimidação, ou ambiental consiste em ações que objetivem atingir a vítima na sua condição de trabalhador através da criação de um ambiente sexual (MEJÍAS GARCIA, 2001). Essas ações de cunho sexual têm como finalidade gerar uma atmosfera hostil e intimidadora (BARROS, 2005; BRITO, 2011; MORAIS; MURIAS; MAGALHÃES, 2014 et al., 2014; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001). Destaca-se que o objetivo do agressor

não é exclusivamente sexual, mas sim de atacar a vítima em sua dignidade como empregado.

Nessa perspectiva, observa-se uma disputa de espaço profissional, entretanto o assediador utiliza o assédio sexual em vez do moral (por exemplo), quando a vítima se trata de uma figura fragilizada socialmente. Neste caso, mulheres e homossexuais. Outra característica do assédio sexual ambiental é que a relação de poder no sentido hierárquico não é condição *sine qua non* para sua existência (MORAIS; MÚRIAS; MAGALHÃES, 2014 et al., 2014; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001). A violência é caracterizada pelo ataque à liberdade de negar as ações sexistas. Ressalta-se, também, que nesta forma de assédio sexual a vítima não necessariamente sofre punições ou tem sua posição de trabalho prejudicada. Sendo assim, o assédio sexual ambiental é habitualmente praticado por colegas de trabalho (PIERUCCI et al., 2014).

O assédio sexual ambiental não é tipificado como crime, pois nem sempre apresenta a disparidade hierárquica e a relação de poder convencional (chefe – subordinado), mas constitui ilícito civil, trabalhista e administrativo (BRITO, 2011). De forma diferenciada, o assédio sexual por chantagem ou *qui pro quo* ocorre quando o poder hierárquico é condição para sua ocorrência, dado ao abuso de autoridade (BRITO, 2011; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001; PIERUCCI et al., 2014). A ameaça à perda do emprego, a não ascensão profissional ou a prejuízos na execução das atividades, são aspectos típicos de chantagens utilizadas pelo assediador, o qual vê no poder que exerce a força para chegar a seu objetivo.

Para Brito (2011) e a Organização Internacional do Trabalho (2001), a ameaça à condição de trabalho, econômica e moral condiciona a vítima à compreensão de que, caso não aceite, sofrerá prejuízos materiais e imateriais; caso aceite, terá vantagens profissionais que estão condicionadas exclusivamente ao seu sim.

O assédio sexual por chantagem, diferentemente do ambiental, configura crime tipificado no Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940) desde o ano de 2001, a partir da promulgação da Lei No. 10.224, de 15 de maio de 2001 (BRASIL, 2001) que alterou o decreto-lei de no. 2.848 de 7 de dezembro de 1940, no seu artigo 216-A, com o preenchimento da exigência de se considerar “[...]superior hierárquico ou ascensão inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 1940).

2.2.2 Características do assédio sexual no ambiente de trabalho

No Brasil o assédio sexual só é considerado crime quando ocorre no ambiente de trabalho e se praticado por superior hierárquico. Conforme Art. 216-A, do Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940), legitima-se como forma “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” (BRASIL, 1940).

Contudo, mesmo não caracterizando crime, o assédio sofrido por colega de trabalho, cliente ou subordinado é um problema real no ambiente corporativo. Conforme Pamplona Filho (2006), tal crime abrange muito mais possibilidades e nem sempre aquilo que é considerado legal, poderá ser considerado moral, conforme definiu Freitas (2005, p. 15):

Existe uma grande confusão entre Moral e Legal. Enquanto o primeiro termo se refere ao que é justo e correto, à equidade, à integridade, à honestidade, à dignidade, o segundo termo diz respeito à lei, que nem sempre é justa ou equitativa ou íntegra ou honesta ou digna. Uma ação pode ser legal e imoral ao mesmo tempo; em boa medida, as respostas organizacionais limitam-se ao âmbito do que é legal, pois é a lei que leva aos tribunais e ela comporta muitas brechas, pois o que não diz a lei não é ilegal; o aspecto moral fica a critério do fórum interior de cada um ou da opinião pública que julga o caso.

Com vistas ao entendimento, Freitas (2005, p. 15) trata de uma nova expressão a ser pesquisada e objetivada pelas organizações, o que ela chama de “SAÚDE MORAL”, que seria um comportamento crítico permanente das práticas internas e externas das organizações e de seus colaboradores, norteando os compromissos em princípios éticos, justos e íntegros, atingindo toda a sua rede de relacionamentos (funcionários, concorrentes e sociedade).

Nessa perspectiva, o papel exercido pela organização é determinante para a disseminação ou redução dos casos de assédio sexual. Pesquisas quanto à temática (FITZGERALD, et al., 1997; HULIN; FITZGERALD; DRASGOW, 1996; PINA; PAGE, 2015; PRYOR; MEYERS, 2000; WILLNESS; STEEL; LEE, 2007) mostram que a tolerância no ambiente organizacional favorece o assédio sexual e sua repetição. Organizações que têm políticas de intolerância a comportamentos

abusivos inibem a atuação de possíveis assediadores, assim como estimulam à vítima a se defender sem temer retaliações.

Tal como ocorre no assédio moral, o agressor pode encontrar no ambiente organizacional grupos que corroborem com as práticas assediosas. Tendo o anonimato como proteção à sua ação, cria-se um ambiente hostil e abusivo (MESQUITA, 2004; PINA; PAGE, 2015; PRYOR; FITZGERALD, 2003), no qual a responsabilidade é difundida, fazendo com que o crime não seja pertencente a um único criminoso, mas a um comportamento aceitável de uma coletividade (CHAMBERLAIN et al., 2008; PINA; PAGE, 2015).

Nesse sentido, o assediador sexual distorce a moralidade de seu comportamento, pormenorizando a gravidade de suas ações e ignorando as possíveis consequências penais de sua conduta. A percepção equivocada de conduta, reforçada pelo meio social, garante campo aberto para suas ações. O assediador crê que a vítima apenas nega suas investidas por exigência do papel social que exerce, mas que de fato está agradada com a lisonja (PINA; PAGE, 2015).

A ideia de que a vítima apenas está fazendo o jogo da sedução é impulsionada por sua não reação, possivelmente resultado do temor de exposição e falta de amparo pela organização. Se a organização é naturalmente um ambiente controlador (FREITAS, 2005, 2011) e, por conseguinte, ignora tal ato de violência, ela deixa claro para aquele meio que condutas que configurem violências sexuais e de gênero não são consideradas.

Para Burges e Borgida (1997), as razões que levam às relações de assédio sexual ocorreu, muitas vezes, baseadas na crença de que as mulheres no ambiente corporativo não são somente colegas de trabalho, mas são potenciais parceiras sexuais. Em um ambiente onde a sexualidade não é controlada, o assédio é visto como algo natural entre os dois sexos em que o homem investe e a mulher nega.

Para a Organização Internacional do Trabalho (2001) o assédio sexual é um componente que influencia de forma direta a igualdade de oportunidades laborais, uma vez que age com base na estrutura social de poder. Conforme Mesquita (2004), deve ser compreendido como uma discriminação e violência contra a mulher em sua condição social e de trabalhadora, ameaçando sua integridade física, moral e laboral e colocando em risco sua saúde mental e sua liberdade sexual.

Para os autores (HUTAGALUNG; ISHAK, 2012; MESQUITA, 2004; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001), os prejuízos causados por este modelo de violência não atingem somente a vítima, mas também todo o ambiente laboral, uma vez que há diminuição de produtividade, aumento do número de licenças-saúde, instalação de clima organizacional tenso e repressivo e estresse pela ameaça contínua de ser a próxima vítima.

2.2.3 Perfil da vítima

As vítimas de assédio sexual são pessoas pertencentes a grupos minoritários e/ou em situação de fragilidade e vulnerabilidade (NÓBREGA, 2016). Em sua grande maioria são: mulheres, solteiras, divorciadas (AMÂNCIO; LIMA, 1994), negras, imigrantes, mães solteiras que dependem da renda para o sustento dos filhos (AREZES; VELOSO NETO, 2014; MORAIS; MÚRIAS; MAGALHÃES, 2014); assim como, de forma reduzida, homens homossexuais, jovens e que trabalham em ambientes predominantemente feminino (MORAIS; MÚRIAS; MAGALHÃES, 2014).

2.2.3.1 Reflexos físicos e psicológicos.

Dias (2008) ressalta que o assédio sexual abala a vítima em sua saúde psicológica e emocional, pois representa a perda da dignidade e da confiança depositada no outro. Dentre as consequências causadas estão: sintomas psicológicos como baixa autoestima, tristeza persistente, vergonha, irritabilidade, alterações de humor, raiva, medo, insegurança e alucinações (GUTEK, 1985; KOSS et al., 1994; DIAS, 2008; NÓBREGA, 2016). Os sintomas físicos também são apresentados: cansaço excessivo, estresse, tontura, cefaleia, dores musculares, perda de apetite, perda de sono, perda da libido, problemas respiratórios, digestivos e infecções (BRITO, 2011; MORAIS; MÚRIAS; MAGALHÃES, 2014; NÓBREGA, 2016).

Dias (2008) destaca que, de forma ampla, o assédio sexual reflete em todo o meio em que coabita, tanto no ambiente organizacional quanto no ambiente familiar da vítima. O nível de confiança dos trabalhadores na empresa é reduzido em decorrência da degradação do ambiente de trabalho. O ambiente familiar é afetado

pelos sintomas psicológicos e físicos apresentados pelo assediado, da mesma maneira, afeta a vida conjugal da vítima, podendo esta vir a desconfiar de qualquer aproximação sexual.

Quando o assédio se torna público, muitas vezes a vítima é responsabilizada pelo assédio sofrido (BANDURA, 1986, 1999; PINA; PAGE, 2015). No ambiente de trabalho, familiar e social podem pairar a desconfiança sobre o comportamento da vítima. Pina e Page (2015) ressaltam que essa característica também é identificável em vítimas de estupro, que frequentemente têm seu comportamento questionado em quanto provocativas foram. Os trejeitos, a roupa, a beleza física, a situação financeira são características levadas à avaliação do quão responsável o assediado foi para despertar o comportamento criminoso do assediador.

2.2.4 Percepções do assédio sexual

O assédio sexual pode ser percebido de forma diversa, dependendo de algumas variáveis como posição de poder do assediador (vertical ou horizontal), sexo do observador (BURSIK, 1990; KENIG; RYAN, 1996; NÓBREGA, 2016) e intensidade da coerção (FITZGERALD; ORMEROD, 1991).

Bursik (1990, 2001) baseou suas pesquisas sobre percepção de assédio sexual em dois períodos, com diferença de dez anos na aplicação dos questionários. O objetivo foi avaliar se a ampliação da discussão em torno do tema na sociedade influenciaria o julgamento das pessoas. O segundo período do estudo (pesquisa realizada em 2000 e apresentada em 2001) revelou que não houve diferença significativa na forma como as pessoas enxergam situações que possam configurar assédio sexual.

Alguns estudos (FITZGERALD; ORMEROD, 1991; KENIG; RYAN, 1986; SWIATKIEWICZ; 2004) acerca da percepção sobre o acoso sexual mostram que as mulheres tendem a interpretar mais casos como sendo assédio sexual do que os homens, assim como a posição de poder hierárquico do assediador influencia na maior identificação de comportamentos assediosos.

Entretanto, nos estudos feitos por Bursik (1990, 2001) não se encontram dados significativos em relação ao gênero dos respondentes e sua percepção quanto às situações de assédio sexual. Este estudo identificou que não há diferença

significativa entre os sexos quanto à percepção de vinhetas⁴ que possam se configurar como assédio sexual.

A pesquisa feita por Nóbrega (2016), com base nas vinhetas elaboradas por Bursik (1990), revelaram que os respondentes apresentam diferença quanto à avaliação da reação das vítimas quando o assediador era um colega e quando era um professor (considerado como superior hierárquico).

Para os entrevistados, quando o assediador era professor, o assédio era fato existente e a reação das vítimas (assertiva) adequadas. Neste sentido, verificou-se que a relação de poder influenciava a percepção dos entrevistados.

Bursik (1990, 2000) compartilha do entendimento de que a relação de poder influencia a percepção de assédio sexual. O estatuto do assediador é condição para que os comportamentos das vinhetas sejam considerados mais ou menos inapropriados. Quando o assediador é o professor, seu comportamento é mais classificado como assedioso do que se comparado a de um colega.

A pesquisa de Nóbrega (2016) não verificou diferença nas entrevistas, quando considerado posição política, idade do respondente e meio de residência, com exceção da avaliação do comportamento da vítima. Quando o respondente era da grande cidade, considerava-se o comportamento assertivo da vítima mais apropriado do que quando era de um pequeno meio, seja urbano ou rural.

Fitzgerald e Ormerod (1991), após entrevistarem 208 professores e 314 estudantes, apresentaram resultados que podem ser influenciadores da percepção sobre assédio sexual. Foram apresentadas aos entrevistados cinco categorias de assédio: (1) assédio de gênero, como observações sexistas exageradas no ambiente; (2) comportamento sedutor, como avanços inadequados e ofensivos; (3) suborno sexual, como recompensas em troca de sexo; (4) coerção sexual, sob ameaça de punição; e (5) imposição sexual, como imposição ou agressão sexual grosseira. Para a maioria dos entrevistados as duas primeiras vinhetas não configuram assédio, o que pode ser justificado pela incerteza sobre o que é assédio sexual. Para os entrevistados, quanto menor a coerção, menor é a percepção sobre assédio.

Para as pesquisadoras (FITZGERALD; ORMEROD, 1991) uma das consequências da falta de esclarecimento sobre o que é assédio sexual se pode

⁴Consistem em cinco interações de comportamento elaboradas por Bursik (1990; 2000), que podem ser consideradas assediosas sexualmente. As vinhetas apresentam o assediador sempre sendo do sexo masculino e o assediado do sexo feminino, tendo como base a relação de poder: professor/aluna e colega de turma/aluna.

observar quando do total de respondentes (apesar de relatarem comportamentos claramente assediosos como toque, carinho e proposições indesejadas) apenas uma pequena parcela considera ter sido vítima de assédio sexual.

3 MÉTODO

Conforme a taxonomia apresentada em Barros e Lehfeld (2007) e Gil (2012), o presente estudo classifica-se como uma investigação exploratória e descritiva. Gil (2012) destaca que estudos descritivos buscam retratar a percepção de uma dada população, com relação a um fenômeno específico, sem, ou com a menor interferência possível do pesquisador. Desta forma, os estudos descritivos, assumem aprofundamento intermediário, pois não possibilitam explicar as causas do fenômeno estudado, uma vez que, isso somente seria alcançado com pesquisas explicativas que, por sua vez, representam o nível mais aprofundado de investigação científica (GIL, 2012).

Gil (2012) complementa ao afirmar que, em muitas situações, a pesquisa descritiva é uma das etapas da pesquisa explicativa. Isso posto, este estudo se posicionará a nível intermediário de aprofundamento, uma vez que, o método se limitou a buscar a melhor descrição possível da percepção dos servidores quanto aos dois tipos de violências mais comuns no ambiente de trabalho e, essencialmente, advindos das relações de poder que são o assédio moral e sexual (COUTINHO, 2004).

O caráter exploratório da investigação, segundo Gil (2012), materializa pelo emprego de técnicas mais flexíveis de investigação e, portanto, de maior superficialidade, justifica-se, pois conforme Selltitz et al. (1965), as investigações classificadas nessa tipologia buscam descobrir ideias e intuições, para maior aproximação com o fenômeno pesquisado e aplicam-se, especialmente, em investigações com limitações nas fontes de dados, para elaboração de projetos de pesquisa, ou com fenômenos ainda em fases iniciais de investigação científica, como é o caso do objeto de estudo dessa investigação.

3.1 Universo e amostra

O universo em estudo nesse estudo foi formado por servidores públicos federais, lotados na Universidade Federal do Pará, campus Belém, e envolveu técnicos administrativos e professores, tanto efetivos, quanto temporários, ocupantes ou não de cargos de gestão. Esse efetivo representou um universo de 5.408 servidores (UFPA, 2017).

A técnica de amostragem utilizada foi probabilística aleatória simples. Essa forma de seleção dos entrevistados fundamenta-se em: (1) o controle do erro amostral; (2) na representatividade da amostra, que é estabelecida segundo critérios probabilísticos; (3) na não interferência do pesquisador na seleção dos entrevistados, que ocorre de forma aleatória; (4) na probabilidade diferente de zero de qualquer integrante do universo da pesquisa ser selecionado como entrevistado. A amostra foi calculada conforme a Fórmula 1 (GIL, 2012), tendo como critérios: 90% de margem de segurança e 6% de erro, que resultará em 251 questionários de pesquisa válidos:

$$(1) \quad n = \frac{\sigma^2 p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + \sigma^2 p \cdot q}$$

Em que: n= tamanho da amostra; σ^2 = nível de confiança (em número de desvios padrão); p = percentagem coma qual o fenômeno se verifica; q = percentagem complementar; N = tamanho da população; e e^2 = erro amostral ao quadrado.

3.2 Coleta de Dados

A coleta de dados ocorreu na forma de pesquisa de campo, entre os dias de 05/06/2017 e 29/09/2017, essa estratégia privilegiou a investigação do fenômeno no local de sua ocorrência (MARCONI; LAKATOS, 1996) e, com isso, viabilizou sua compreensão na forma como acontece naturalmente. A impossibilidade de controlar previamente as variáveis, caracterizou uma pesquisa do tipo não experimental e como a investigação foi realizada somente após, ou durante a incidência do fenômeno, apresentou-se como uma investigação *ex-post-facto*. As entrevistas ocorreram uma única vez revelando uma investigação de caráter transversal ou *cross section*.

A forma de obtenção dos dados utilizou o questionário como instrumento de pesquisa (APÊNDICE 01). Esse instrumento, foi estruturado em 44 afirmativas, que caracterizaram tanto as formas, quanto a frequência do assédio moral e sexual. Foram investigadas as formas mais comuns do fenômeno, que são assédio moral vertical descendente e horizontal, e assédio sexual por chantagem ou ambiental. O assédio moral vertical descendente e o assédio por chantagem se estabelecem com base nas relações de poder entre superiores hierárquicos e seus subordinados, por

outro lado, o assédio moral horizontal e o assédio sexual ambiental se verificam quando tem origem nas relações entre colegas de trabalho (HIRIGOYEN, 2000; BARRETO, 2003; FERREIRA, 2004; ALKIMIN, 2013; GUEDES, 2008). Para analisar a frequência e a intensidade do fenômeno, as respostas foram elaboradas na forma de escala ordinal de Likert, com escala de dez itens, estendendo-se de 1 para nunca acontece, até 10 para sempre ocorre.

Para Marconi e Lakatos (1996), o questionário tem como vantagens a possibilidade de alcançar um grande número de entrevistados e, por terem respostas padronizadas, são mais facilmente interpretados pelos entrevistados que tem maior possibilidade de manter o anonimato. Além desses aspectos, a opção por questionários expressa uma forma mais econômica de investigação.

Destaca-se que o trabalho de campo respeitou os padrões éticos de pesquisas com seres humanos, expressos pela não remuneração, pela garantia de anonimidade dos entrevistados e pela representação dos dados apenas na forma agregada. Os procedimentos éticos foram submetidos ao Comitê de Ética em Pesquisas com seres Humanos, sendo aprovados conforme o protocolo **CAAE: 79380217.0.0000.0018**.

3.3 Tratamento de dados

Os dados foram tratados com técnicas estatísticas, caracterizando um tratamento quantitativo. Mattar (2001), ressalta que as pesquisas quantitativas privilegiam a mensuração através de dados estruturados em amostras representativas. Desta forma, a utilização dessas técnicas possibilita estender os resultados encontrados na amostra para a população, segundo determinados parâmetros de erro e de representatividade.

Para compreender o fenômeno de forma ampla e, com isso, analisar a percepção dos entrevistados, tanto considerando o assédio moral vertical descendente e o assédio moral horizontal, quanto o assédio sexual ambiental e o assédio sexual por chantagem, a matriz de dados foi calculada pela média aritmética das respostas dos entrevistados para cada uma das afirmativas em investigação. Assim, a matriz de dados contemplou as formas previstas no instrumento de coleta de dados expressas pelas médias das respostas atribuídas pelos entrevistados para as formas de assédio.

Formada a matriz, entre as técnicas utilizadas para o tratamento de dados foram empregadas técnicas de estatística descritiva, mais especificamente: a média, mediana, moda, desvio padrão, entre outras, e as técnicas de análise de dados multivariadas: análise fatorial exploratória (AFE), análise de agrupamentos (AA) e regressão linear múltipla (RLM). Outras técnicas, com características inferenciais foram utilizadas, especialmente para auferir a correta formação dos agrupamentos e identificar os fatores que mais diferenciaram os grupos, assim destacam-se o teste não paramétrico Kurskal-Wallis e o post-hoc de Boferroni.

A análise fatorial exploratória (AFE) é uma técnica de análise de dados multivariada, que possibilita sumarizar grande volume de dados em reduzido número de fatores, tendo como uma de suas principais características a menor perda de informação possível (HAIR et al., 2009; FÁVERO et al., 2009). Essa técnica foi utilizada para identificar os fatores latentes e assim, revelar dimensões não observadas pela análise das variáveis individualmente. A análise fatorial exploratória, pode ser expressa pela Fórmula 2, conforme mostram Dillon e Goldstein (1984):

$$(2) X = \alpha F + \varepsilon,$$

Em que X é o p -dimensional, vetor transposto das variáveis observáveis, denotado por $X = (x_1, x_2, \dots, x_p)^t$; F é o q -dimensional, vetor transposto das variáveis não observáveis ou variáveis latentes, denominadas de “fatores comuns”, denotados por $F = (f_1, f_2, \dots, f_q)^t$, sendo $q < p$; ε é o p -dimensional, vetor transposto de variáveis aleatórias ou fatores únicos, $\varepsilon = (e_1, e_2, \dots, e_p)^t$; e α é a matriz (p, q) de constantes desconhecidas, denominadas de “cargas fatoriais”.

Uma vez identificados e denominados os fatores, eles serviram de base para as análises posteriores, pois substituíram as variáveis originais. Esse procedimento foi feito com a utilização dos escores fatoriais, expressos conforme Mingoti (2007), pela Fórmula 3:

$$(3) \hat{F}_{ij} = w_{j1}Z_{1k} + w_{j2}Z_{2k} + \dots + w_{jp}Z_{pk}$$

Em que $(Z_{1k} Z_{2k} \dots Z_{pk})$, são os valores observados das variáveis padronizadas Z_i para o k -ésimo elemento amostral e os coeficientes w_{ip} $i=1, 2, \dots, p$ são os pesos de ponderação de cada variável Z_i no fator F_j .

Com os dados sumarizados pelos fatores e o escores calculados, a ocorrência do fenômeno e sua intensidade foi investigada com a utilização da técnica de análise de agrupamentos (AA). Essa técnica reúne um conjunto de

procedimentos matemáticos baseados no cálculo da distância geométrica entre as observações e subordinada a um algoritmo de aglomeração, que possibilitam reunir os entrevistados com a maior semelhança possível e com isso, revelam uma técnica capaz de criar uma taxonomia para identificar grupos de entrevistados com a maior semelhança interna e dissemelhança externa possíveis (FÁVERO et al., 2009). Desta forma, nesse estudo foi utilizado o algoritmo de Ward como procedimento aglomerativo e a distância Euclidiana quadrática, expressa pela Fórmula 4, como medida entre as observações.

$$(4) d_{ij}^2 = \sum_{k=1}^p (x_{ik} - x_{jk})^2$$

Em que d_{ij}^2 é j-ésima característica do i-ésimo indivíduo; x_{ik} é a j-ésima característica do i-ésimo indivíduo; e x_{jk} é a j-ésima característica do i-ésimo indivíduo.

Uma vez concluídos esses procedimentos, a investigação concentrou-se em observar relações de dependências entre as variáveis e, para tanto, buscou identificar se havia, ou não, relação entre os pedidos de remoção e a ocorrência do assédio. A finalidade dessa etapa foi observar se o assédio era capaz de influenciar nos pedidos de remoção. Mattos et al. (2010) ao referir-se ao tema, afirmam que no serviço público, na impossibilidade de demitir o servidor, o assédio é uma forma de marginalizar o assediado, destruindo sua autoestima e colocando-o em desvantagem perante uma possível promoção, ou por outro motivo velado do assediador. Portanto, quando a intensidade do assédio se torna insuportável, o assediado procura uma alternativa para se livrar dos ataques e a remoção é uma estratégia mais fácil, rápida e com menor risco. Desta forma, a hipótese que norteou essa fase do tratamento de dados foi:

H_0 , não há evidências estatísticas que o assédio influencie nos pedidos de remoção.

H_1 , há evidências estatísticas que o assédio influencia nos pedidos de remoção.

A hipótese foi testada com a utilização de regressão linear múltipla (RLM). Essa técnica de análise de dados multivariada possibilita investigar relações de dependência entre variáveis, sendo uma variável dependente (VD), nesse caso representada pela assertiva “Já troquei de departamento por ter sofrido alguma forma de assédio” e um conjunto de variáveis independentes (VI) ou preditoras no caso representadas pelos escores fatoriais.

Desta forma, como destacam Cunha e Coelho (2009, p. 132) a regressão linear múltipla visa “estimar uma função matemática que busca descrever o comportamento de determinada variável, denominada dependente, com base nos valores de uma ou mais variáveis, denominadas independentes” a regressão linear múltipla pode ser representada pela Fórmula 5, como apresentado em Hair et al. (2009).

$$(5) Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n + \varepsilon$$

Em que: Y é a variável dependente; x_1, x_2, \dots, x_n são variáveis independentes; $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ são os parâmetros da regressão; e ε é o termo de erro ou o resíduo da regressão.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O tratamento de dados está organizado conforme a técnica de tratamento de dados empregada. Sendo assim, este capítulo encontra-se subdividido em quatro subseções: (1) perfil dos entrevistados; (2) resultados da análise fatorial exploratória (AFE); (3) técnica multivariada de análise de agrupamentos (AA) e; (4) análise de regressão (AR).

4.1. Perfil dos entrevistados

Os questionários foram aplicados nos servidores da UFPA, Campus Belém. Considerando-se válidos 251 questionários, uma vez que foram excluídos questionários que apresentaram apenas uma marcação e questionários com questões em branco. Para a identificação do perfil do entrevistado foram caracterizados: o cargo ocupado, setor de lotação, faixa etária, sexo, tempo de serviço, nacionalidade, estado civil, escolaridade, situação do cargo (efetivo ou temporário), cor ou raça, funções gratificadas e renda familiar.

A Tabela 01 apresenta o cargo dos entrevistados, dentre técnicos e docentes. Desta forma, observou-se que a maioria dos servidores entrevistados são técnico-administrativos (78%); os docentes correspondem a 19%; 3% não responderam.

Tabela 01 – Cargo ocupado pelos entrevistados

Cargo	Frequência	Percentual
Técnico-administrativo	196	78%
Docente	48	19%
Não respondeu	7	3%
Total	251	100%

Fonte: pesquisa de campo (2017)

A diferença de percentual das categorias entrevistadas é dada em decorrência das atividades extraclasse dos docentes. O contrário ocorre com os técnicos, os quais possuem geralmente ambientes fixos de trabalho, assim como maior flexibilidade à aplicação de questionários.

A tabela 02 descreve os setores de lotação dos entrevistados. Verifica-se que a maioria dos entrevistados é lotada em Institutos e Núcleos (43%), setores que desenvolvem tanto atividades administrativas quanto acadêmicas. As Pró-Reitorias apresentaram um total de 32% dos questionários válidos, com atividades

exclusivamente administrativas. Considera-se que 11%, ou seja, 27 entrevistados, não quiseram identificar seus setores. Alguns alegaram sentirem maior segurança para responder de forma franca. Reitoria, vice-reitoria, prefeitura, hospitais universitários e outras subunidades de menor expressão numérica somam 14% dos questionários válidos.

Tabela 02 – Setor dos entrevistados

Setor	Frequência	Percentual
Institutos e Núcleos	107	43%
Pró-Reitorias	81	32%
Não respondeu	27	11%
Outros	36	14%
Total	251	100%

Fonte: pesquisa de campo (2017)

Os servidores entrevistados apresentaram-se em maior número na faixa etária de 26 a 33 anos (24%), e de 34 a 41 anos (25%); seguidas das faixas etárias de 50 a 57 anos (18%), além de servidores acima de 58 anos (18%). Servidores entre 42 e 49 anos apresentaram o percentual de 12% dos entrevistados; apenas 1% possuem idade entre 18 a 25 anos. Verifica-se que a amostra dos servidores é bastante heterogênea no que diz respeito à idade, o que representou uma característica positiva à pesquisa, uma vez que se podem analisar os assédios moral e sexual, como ocorridos, na maioria dos extratos etários dos servidores.

Tabela 03 – Faixa etária dos entrevistados

Anos	Frequência	Percentual
18 a 25	3	1%
26 a 33	60	24%
34 a 41	62	25%
42 a 49	29	12%
50 a 57	46	18%
Acima de 58	45	18%
Não respondeu	6	2%
Total	251	100%

Fonte: pesquisa de campo (2017)

Em relação ao gênero dos entrevistados, os questionários válidos foram respondidos homoganeamente, 50% são do sexo feminino, 48% do sexo masculino, e 2% não responderam seu gênero. Quando tratada da discussão de violências assediosas, a amostra equilibrada possibilita uma visão menos parcial sobre quem pratica e quem sofre os assédios, uma vez que as mulheres são mais propensas a serem vítimas de tais violências.

Tabela 04 – Gênero dos entrevistados

Gênero	Frequência	Percentual
Feminino	126	50%
Masculino	120	48%
Não respondeu	5	2%
Total	251	100%

Fonte: pesquisa de campo (2017)

O tempo de serviço na Instituição é apresentado na tabela 05, a qual revela que 11% dos respondentes (27) possuem até um ano de atividade; 29% (73) possui entre 1 e 5 anos; 16% (40) entre 6 e 10 anos; 9% (23) entre 11 e 20 anos; e 33% (82) representam os trabalhadores que estão há mais de 20 anos na Instituição.

Observa-se heterogeneidade de tempo de serviço entre os trabalhadores. Pouco mais da metade possui menos de onze anos de atividade e a outra parcela possui mais de onze anos, sendo que dessa segunda metade, a maioria apresenta larga experiência no serviço público (33%).

Tabela 05 – Tempo no cargo

Anos	Frequência	Percentual
Até 1 ano	27	11%
1 a 5	73	29%
6 a 10	40	16%
11 a 20	23	9%
Acima de 20	82	33%
Não responderam	6	2%
Total	251	100%

Fonte: pesquisa de campo (2017)

A tabela 06 demonstra que a grande maioria (98%, 246) dos servidores entrevistados são brasileiros, apenas 1 (0%) entrevistado estrangeiro e 4 (2%) não responderam. Em decorrência da baixa expressividade de entrevistados estrangeiros, os assédios moral e sexual, quanto à nacionalidade, não puderam ser avaliados nesta pesquisa.

Tabela 06 – Nacionalidade dos entrevistados

	Frequência	Percentual
Brasileira	246	98%
Estrangeira	1	0%
Não respondeu	4	2%
Total	251	100%

Fonte: pesquisa de campo (2017)

A tabela 07 mostra que 37% (92) dos respondentes são solteiros, 40% (100) casados, 6% (14) separados, 17% (44) possuem outras formas de estado civil. Tais características são importantes para a análise, visto que mulheres solteiras ou separadas são mais propensas a sofrer assédio sexual (AMÂNCIO; LIMA, 1994).

Tabela 07 – Estado civil dos entrevistados

	Frequência	Percentual
Solteiro	92	37%
Casado	100	40%
Separado	14	6%
Outros	44	17%
Não respondeu	1	0%
Total	251	100%

Fonte: pesquisa de campo (2017)

A escolaridade dos entrevistados é apresentada na tabela 08. A maioria dos servidores apresentou formação de, no mínimo, nível superior: 25% superior, 35% título de especialista, 14% mestrado e 16% doutorado. Isso representou uma amostra com alto nível de escolaridade. Apenas 9% (22) possuem nível médio ou fundamental.

Tabela 08 – Perfil quanto à escolaridade/instrução

	Frequência	Percentual
Fundamental	2	1%
Médio	20	8%
Superior	63	25%
Especialização	89	35%
Mestrado	35	14%
Doutorado	40	16%
Não respondeu	2	1%
Total	251	100%

Fonte: pesquisa de campo (2017)

Quando perguntados sobre a situação no serviço público, tabela 09, a grande maioria (97%) ingressou via concurso público ou anteriormente à Constituição de 1988; apenas 7 servidores (3%) são temporários. Essa característica foi importante na análise dos dados, considerando que, conforme Caran et al. (2010) as ações assediosas podem perdurar por anos em decorrência da estabilidade. Essa estabilidade pode tanto proteger o agressor, como também conformar a vítima.

Tabela 09 – Situação no serviço público

	Frequência	Percentual
Efetivo	244	97%
Temporário	7	3%
Total	251	100%

Fonte: pesquisa de campo (2017)

Quanto à cor ou raça, a tabela 10 demonstra que a maioria dos entrevistados se considera parda (60%), seguida de 27% que se considera da raça ou cor branca,

10% preta, e 3% amarela. Nenhum entrevistado se considera da raça ou cor indígena, e apenas 1% não respondeu ao item.

Tabela 10 – Cor ou raça dos entrevistados

	Frequência	Percentual
Branca	68	27%
Preta	24	10%
Parda	150	60%
Amarela	7	3%
Indígena	0	0%
Não respondeu	2	1%
Total	251	100%

Fonte: pesquisa de campo (2017)

A tabela 11 apresenta o demonstrativo quanto à função comissionada ou o cargo de direção. Verifica-se que pouco mais da metade (56%, 140) não recebe qualquer adicional de função ou cargo de direção. Dos entrevistados, 40% (100) possuem função gratificada e apenas 4% (10) possuem as remunerações por cargo de direção, estas, monetariamente, são as mais elevadas.

Tabela 11 – Função comissionada ou cargo de direção

Função	Frequência	Percentual
FG	100	40%
CD	10	4%
Não	140	56%
Não respondeu	1	0%
Total	251	100%

Fonte: pesquisa de campo (2017)

A renda dos entrevistados é apresentada na tabela 12. Observa-se que a maioria dos servidores (43%, 24% e 4%) recebe acima de 4 salários mínimos (R\$1002), podendo ultrapassar R\$17.000,00. Apenas 5% (12) recebe entre 1.114,00 e 2.674,00 reais. Esse dado é relacionado com a escolaridade dos servidores, uma vez que uma das condições de acréscimo salarial é o desenvolvimento na formação do servidor.

Tabela 12 – Renda dos entrevistados

Reais (R\$)	Frequência	Percentual
Até 854	0	0%
De 855 até 1.113	0	0%
De 1.114 até 1.484	2	1%
De 1.485 até 2.674	10	4%
De 2.675 até 4.861	58	23%
De 4.862 até 9.897	107	43%
De 9.898 até 17.433	59	23%
Mais que 17.434	11	4%
Não respondeu	4	2%
Total	251	100%

Fonte: pesquisa de campo (2017)

Assim, a amostra foi composta por brasileiros (98%); heterogênea quanto ao sexo, mulheres (50%) e homens (48%); com variação etária de 26 a 41 anos (49%); nível de escolaridade de especialização (35%); casados (40%) e autodeclarados pardos (60%). Quanto às características profissionais, constitui-se de entrevistados ocupantes de cargo efetivos (97%); em sua maioria técnico-administrativos (78%); não percebem função ou gratificação de direção (56%); no geral, possuem variação no tempo de serviço de 1 a 5 anos (29%) e acima de 20 anos na instituição (33%); e trabalham em Institutos ou Núcleos da Universidade (43%).

4.2 Análise fatorial exploratória (AFE).

Os dados foram sumarizados com análise fatorial exploratória. Para retratar o fenômeno de forma ampla, a matriz de dados foi elaborada com base na média das respostas entre as duas formas de assédio moral e de assédio sexual investigadas: (1) o assédio moral vertical descendente e assédio sexual por chantagem, que ocorre entre chefe e subordinado; e (2) o assédio moral horizontal vertical e assédio sexual ambiental. Este verificado entre colegas de trabalho. Os testes preliminares mostraram bom ajustamento dos dados. A determinante da matriz foi diferente de zero, o teste KMO (0,920) e de esfericidade de Bartlett ($\chi^2=4.853,19$, p-valor=0,000) tiveram resultados posicionados nos extratos superiores, revelando, com isso, a boa adequação entre a matriz de dados e técnica escolhida.

Atendidos os critérios da técnica, a análise fatorial exploratória foi feita utilizando a análise de componentes principais (ACP), combinada com o critério do autovalor para determinar o número de fatores e a rotação ortogonal pelo método Varimax, com vistas a melhorar o ajustamento das variáveis aos fatores. Com isso, foi possível sumarizar as 44 variáveis originais, reduzindo-as a 24, as quais juntas explicaram 66,05% da variância dos dados e formaram quatro fatores, ou dimensões

latentes. Os fatores foram capazes de explicar a maior parte da variância das variáveis, pois a comunalidade foi superior a 0,553 para todas as variáveis em investigação, atendendo assim aos critérios mostrados em Hair Junior et. al. (2005).

Todos os fatores, Tabela 13, assim como o conjunto das variáveis, mostraram boa consistência interna, com alpha de Cronbach de 0,912 (Fator 1), 0,882 (Fator 2), 0,863 (Fator 3), 0,859 (Fator 4) e 0,936, para todas as variáveis em estudo. Esses resultados são superiores aos recomendados por Hair Junior et al. (2005) e Kline (1998) e revelam boa fidedignidade dos construtos, ao indicar que eles medem coerentemente o que deveriam medir.

Os fatores foram denominados pela composição das variáveis, considerando a variável com maior carga fatorial. O primeiro fator (Fator Principal) reuniu sete variáveis e foi denominado como “**Induzir ao erro**”; o segundo fator, com seis variáveis, foi denominado como “**Desqualificar**”; o terceiro, com seis variáveis, foi identificado como “**Isolamento e recusa de comunicação**”; e o quarto, com cinco variáveis, foi designado como “**Violência verbal, física e sexual**”

Tabela 13 – Fatores, autovalores, variância explicada e coeficiente alpha de Cronbach.

Fator	Denominação	Qtd. de variáveis	Autovalor	Variância Explicada	Alpha de Cronbach
1	Induzir ao erro	7	4,68	19,52	0,912
2	Desqualificar	6	3,97	16,53	0,882
3	Isolar e recusar comunicação	6	3,96	16,50	0,863
4	Violência verbal, física e sexual	5	3,24	13,50	0,859
Total		24	15,85	66,05	0,936

Fonte: Pesquisa de campo (2017)

Nota: KMO=0,920, Teste de esfericidade de Bartlett (χ^2) = 4,853,19, significante 1%. Número de fatores determinados pelo critério do Autovalor. Extração dos fatores por Análise de Componentes Principais (ACP) e rotação ortogonal pelo método Varimax

O fator “**Induzir ao erro**”, primeiro fator (Tabela 14), explicou 19,52% da variância e captou a ação de omitir informações necessárias para a realização das tarefas (V01). Outra característica do assédio agregada ao fator foi o ato deliberado de atribuir uma quantidade excessiva de tarefas ao assediado e, com isso, impossibilitar que o trabalho seja cumprido no prazo, ou, se concluído, que tenha baixa qualidade.

O fator reuniu também as situações em que o agressor nega a presença do assediado ao dirigir-se somente a terceiros, pedindo que eles transmitam as mensagens ao assediado (V03), mesmo que este esteja presente.

A indução ao erro é um dos fatores comumente utilizados pelo assediador (HIRIGOYEN, 2000; GUEDES 2008; BARRETO, 2003), uma vez que, ao denegrir sua imagem como bom profissional, ele favorece que ações assediosas sejam vistas como cobranças justas ao desempenho aquém do que é exigido pela organização. O próprio trabalhador passa a duvidar de sua capacidade, assumindo erros oriundos da falta das informações imprescindíveis à realização de seu trabalho. A ele é atribuído grande volume ou complexidade de atividades, com o objetivo de não serem cumpridas no prazo estipulado (HIRIGOYEN, 2000; GUEDES 2008; BARRETO, 2003).

Assim, o assediador tenta destruir a autoestima do assediado. Completando os ardis utilizados pelo agressor estão atitudes como: criar situações que contribuam para erros que possam ser atribuídos aos assediados (V04); dar informações defasadas (V05); ignorar o assediado como uma forma de dificultar o esclarecimento de dúvidas (V06); e dar-lhe tarefas consideradas desprezíveis e humilhantes (V07), como forma de fazer com que ele as realize sem satisfação e assim falhe em algum momento, o que representará uma conquista pessoal do assediador sobre aquele que ele deseja destruir.

A vítima, muitas vezes, não percebe que os erros cometidos foram favorecidos pela ação direta do agressor. Considera-se desinformado e ultrapassado, devidos às informações defasadas que possui. Conforme Hirigoyen (2000) e Guedes (2008), cria-se um ambiente de desconfiança sobre aquele trabalhador. Ele fica estigmatizado como o culpado por todos os erros das atividades, impossibilitando que argumente em sua própria defesa.

Assim, quando o agressor passa informações através de terceiros, ele garante testemunhas para aquela demanda, que possivelmente não será cumprida sem erros. O agredido pode reagir com cólera aos erros cometidos, justificando aos demais seu comportamento desequilibrado. Nesse sentido, conforme Leyman (1990), Hirigoyen (2000) e Guedes (2008), a vítima passa a achar justo o afastamento imposto pelo assediador e a incumbência para a realização de tarefas humilhantes e desprezíveis, uma vez que lhe foram dadas oportunidades de mostrar competência, mas não respondeu à contento.

Tabela 14 – Fator induzir ao erro

Descrição	Variável	Carga fatorial	h ²
Omitiu deliberadamente informações necessárias para a realização das tarefas	V01	0,821	0,719
Atribuiu a você quantidade excessiva de tarefas, impossibilitando cumpri-las com qualidade e no prazo.	V02	0,754	0,714
Dirigiu-se a terceiros, pedindo que eles transmitam a mensagem a você, mesmo que na sua presença.	V03	0,741	0,675
Criou situações para favorecer erros que fossem atribuídos a você	V04	0,727	0,689
Passou informações defasadas sobre as atividades a serem realizadas	V05	0,665	0,565
Recusou qualquer contato com você, até mesmo visual	V06	0,656	0,671
Atribui-lhe tarefas desprezíveis ou humilhantes	V07	0,650	0,629

Fonte: pesquisa de campo (2017)

O fator “**Desqualificar**”, segundo fator (Tabela 15), explicou 16,53% da variância e reuniu aspectos do comportamento do agressor que visam eminentemente propiciar situações que possam caracterizar reações agressivas ou desequilibradas (V08) por parte dos que são assediados. O assediador procura criar uma imagem do agredido de uma pessoa violenta, sem equilíbrio emocional e inapta para o convívio com os demais. Outra estratégia captada pelo fator, diz respeito à ação do agressor ao expor o assediado aos colegas de trabalho fazendo comentários com segundas intenções, maliciosos ou depreciativos (V09), para fomentar uma imagem denegrada do assediado.

Ao desqualificar a vítima, o agressor diminui o potencial de reação, uma vez que a imagem dela já se encontra negativada no grupo, em decorrência de atitudes agressivas e desequilibradas constantemente atribuídas (HIRIGOYEN, 2000; GUEDES; 2008). Reagir aos comentários negativos, depreciativos, maliciosos e carregados de ironia, torna-se cada vez mais difícil, pois não há apoio nos colegas de trabalho ou na chefia.

As situações de assédio captadas pelo fator “**Desqualificar**” incluem simular contato físico como se ocorresse por acidente (V10); mostrar desinteresse e indiferença para com o assediado nas situações, quando são repassadas informações (V11); fazer brincadeiras que ridicularizam alguma deficiência ou dificuldade do assediado (V12); e criticar injusta e exageradamente o trabalho

realizado (V13). Essas atitudes mostram que o assediador busca colocar o assediado em descrédito perante os demais e, ao longo, do tempo fazer com que ele se sinta incapaz.

Com o objetivo de desqualificar a vítima, o agressor utiliza o assédio sexual como forma de atingir trabalhadores fragilizados socialmente, no caso, a figura feminina e os homossexuais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001). O contato físico ofensivo e constrangedor é justificado como acidental, entretanto, frequente; com finalidade de criar um ambiente hostil e intimidador (BARROS, 2005; BRITO, 2011; MORAIS; MÚRIAS; MAGALHÃES, 2014; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001). Assediar sexualmente é uma das formas de desqualificá-la e discriminá-la (JORNAL DA UNIÃO EUROPÉIA, 2014) perante o grupo, pois suas queixas são colocadas em dúvida em decorrência da percepção distorcida dada pelos comentários negativos provocados pelo agressor.

A desqualificação perpassa pela crítica injusta e exagerada do trabalho, o qual passa por forte vigilância, e pela demonstração de desinteresse no repasse das informações. Para Zabala (2003), nem os colegas e nem a própria vítima percebem o jogo de desqualificação, uma vez que a falta de confiança na execução das atividades se dá exclusivamente pela incapacidade do indivíduo de cumpri-las a contento.

Tabela 15 – Fator desqualificar

Descrição	Variável	Carga fatorial	h ²
Atribuiu a você atitudes agressivas ou desequilibradas	V08	0,783	0,694
Fez comentários maliciosos, preconceituosos ou depreciativos sobre você.	V09	0,777	0,718
Ocasionou contato físico considerado ofensivo e fez parecer ser acidental	V10	0,732	0,635
Demonstrou desinteresse por você ao repassar informações e conteúdos	V11	0,682	0,657
Fez brincadeiras irônicas acerca de alguma dificuldade ou deficiência que você tenha	V12	0,659	0,574
Criticou seu trabalho de forma injusta ou exagerada	V13	0,625	0,607

Fonte: pesquisa de campo (2017).

O fator “**Isolar e recusar comunicação**”, terceiro fator, (Tabela 16) explicou 16,50% da variância e reuniu um conjunto de atitudes que materializam o interesse do agressor em negar o outro como integrante do grupo, ou mesmo, torná-lo minimamente digno da atenção pelo interlocutor. Assim, o fator suscitou a negação de conflitos, mesmo quando eles eram evidentes (V14), revelou a negação da comunicação deliberada de eventos, que estavam ocorrendo, ou ocorreriam na instituição (V15), e revelou uma postura ofensiva, ou marcada por proposta de cunho sexual, baseadas na disponibilidade ou aparência física do assediado (V16).

A recusa de comunicação e, conseqüentemente, o isolamento da vítima é uma das ações assediosas mais comuns nas relações de trabalho (LEYMAN, 1990; HIRIGOYEN, 2000). Quando o assediador retira a comunicação, ele promove o isolamento da vítima, que se sente excluída do grupo e não pertencente mais aquele ambiente (LEYMAN, 1990; MATTOS et al., 2010). Para Dias (2008) e Deutschman (1991 apud COSTA, 1995), o isolamento é uma das ações comuns do assédio sexual, o qual cria um ambiente favorável à passividade de reação às propostas sexuais não desejáveis.

O fator agregou também a ação do assediador em excluir o assediado dos trabalhos realizados em equipe (V18), os comentários insinuativos e maliciosos que sugerem que o assediado é inferior aos demais (V18) e a evidente majoração do nível de dificuldade das tarefas, quando realizadas pelos assediados (V19). Essas

atitudes demonstram a intencionalidade velada do assediador em destruir a autoestima do assediado e excluí-lo tanto do seu convívio quanto dos demais.

Dificultando o nível das atividades individuais, ele impossibilita que o trabalhador as conclua, justificando aos demais a exclusão das atividades e eventos realizados pela organização. Assim, esse trabalhador passa a se sentir isolado, dada sua inferioridade comparada ao resto da equipe. Hirigoyen (2000) e Guedes (2008) destacam que negar a existência de conflitos também é uma forma de recusar a comunicação, pois não há o que discutir sobre problemas que só estão, supostamente, na mente do trabalhador perseguido.

Nesse aspecto, o poder exercido pelo assediador sobre o assediado e demais colegas atua de forma direta no comportamento da vítima e na imagem que os outros possuem dela (DAHL, 1957; GUIMARÃES; CANCADO; LIMA, 2016; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001; ZABALA, 2003). Como resultado, Nunes e Tolfo (2014) ressaltam que o isolamento e a falta de comunicação provocam problemas físicos e psicológicos, além de influenciarem diretamente na demissão ou aposentadoria do trabalhador.

Tabela 16 – Fator isolar e recusar comunicação

Descrição	Variável	Carga fatorial	h^2
Negou a existência de conflitos ou desentendimentos, mesmo quando eles eram evidentes.	V14	0,842	0,745
Deixou deliberadamente de comunicar-lhe eventos promovidos pela instituição	V15	0,802	0,722
Fez proposta de cunho sexual e ofensiva, justificada pela sua aparência física e disponibilidade.	V16	0,786	0,671
Excluiu você das atividades realizadas pelas equipes de trabalho	V17	0,745	0,615
Insinuou que você era inferior aos demais	V18	0,742	0,652
Aumentou deliberadamente o nível de dificuldade das atividades que caberiam especificamente a você	V19	0,573	0,553

Fonte: pesquisa de campo (2017).

O quarto fator, “**Violência verbal, física e sexual**”, Tabela 17, foi caracterizado pela ação explícita do assediador, pela qual nega a dissimulação e revela suas reais intenções para com o assediado. Assim, agregaram-se ao fator aspectos como: agressão física (V20), comentários ofensivos, de cunho sexual,

quanto ao comportamento do assediado ou sua forma de vestir (V21); zombaria de características, ou aspectos pessoais (V22); o falar gritando (V32), insultando com termos obscenos e degradantes (V24). Esses comportamentos sugerem que o agressor não procura mais esconder seu desejo de destruir o assediado.

Diversas pesquisas (FITZGERALD, et al., 1997; HULIN; FITZGERALD; DRASGOW, 1996; PINA; PAGE, 2015; PRYOR; MEYERS, 2000; WILLNESS; STEEEL; LEE, 2007) demonstram que a tolerância no ambiente organizacional facilita violências físicas, verbais e sexuais e suas repetições. Para Heloani e Barreto (2015), tais violências representam a habitualidade do agressor e descontrole da organização sobre seus empregados. Desta forma, considera-se o fator da Tabela 17 como o último estágio de uma série de agressões consideradas de menor gravidade.

Nesse contexto, o assédio sexual se dá através dos comentários de cunho sexual ofensivo, seja pela maneira de se vestir ou pelo julgamento do comportamento considerado propenso para a prática da violência. Amplia-se quando ataca a dignidade da pessoa, por meio de insultos, com a utilização de termos obscenos e degradantes. Nesse aspecto da violência, a maioria das vítimas são mulheres (AREZES; VELOSO NETO, 2014; COSTA, 1995; DÓREA, 2013; KENNAIR; BENDIXEN, 2017; MESQUITA, 2004; PINA; PAGE, 2015; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001).

Tabela 17 – Fator violência verbal física e sexual

Descrição	Variável	Carga fatorial	h^2
Agrediu fisicamente (empurrões, puxou algo com agressividade, etc.)	V20	0,738	0,697
Fez comentário de cunho sexual ofensivo sobre sua maneira de vestir ou se comportar	V21	0,707	0,640
Zombou de alguma característica sua (nacionalidade, origem, vida privada, etc.)	V22	0,707	0,729
Falou com você gritando	V23	0,690	0,619
Insultou-o (a) com termos obscenos e degradantes	V24	0,650	0,672

Fonte: pesquisa de campo (2017).

4.3 Análise de agrupamento (AA).

A análise de agrupamento foi feita com a utilização dos escores fatoriais estimados pelo método da regressão. Nesse procedimento, ao tomar-se por base toda a amostra, observa-se que os escores fatoriais assumem média 0,00 (zero) e desvio padrão 1,00 (um) para todos os fatores em estudo. Portanto, os escores fatoriais são medidas relativas e, se no conjunto, eles mostram média 0,00 (zero) e desvio padrão (1,00), quando são criados os grupos, quanto mais as médias dos grupos se afastarem de 0,00 (zero), mais intensa será a incidência do fator, se o sinal for positivo, ou sua ausência, nos casos em que o sinal for negativo.

Quanto ao desvio padrão, como o valor de referência é a unidade (1,00), ao afastar-se desse valor, os grupos revelam respostas mais dispersas, portanto, mais heterogêneas entre os entrevistados. Nos casos, em que o desvio padrão é menor que 1,00 (um) a lógica se inverte, assim mais homogêneas serão as respostas no agrupamento quando comparadas com toda a amostra. Nesses casos, a média revela maior capacidade de representar a opinião dos grupos do que nos casos em que o desvio padrão é maior que um (1,00).

Na interpretação dos resultados, as médias dos escores entre 0,000 e 0,500 foram interpretadas como baixas, entre 0,501 e 1,000, intermediárias e elevadas para acima de 1,001. A análise de agrupamentos foi feita na forma hierárquica aglomerativa baseada na distância Euclidiana ao quadrado, combinada com o algoritmo de Ward. Esses procedimentos resultaram em três grupos: o Grupo 1, reuniu 199 entrevistados (79,28%); o Grupo 2, 44 entrevistados (17,52%); e o Grupo 3, 8 entrevistados (3,18%). Os grupos foram testados para verificar se estavam corretamente classificados, o que foi feito com o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis e com o post-hoc de Bonferroni, esses testes foram selecionados pois os grupos não tinham distribuição normal (Tabela 18).

O teste Kruskal-Wallis mostrou que o Fator 1 (Induzir ao erro) e o Fator 4 (Violência verbal, física ou sexual) não foram capazes de diferenciar os grupos ao nível de significância estatística de 5%. Nesses casos, não se pode afirmar que pelo menos um dos grupos foi estatisticamente diferente dos demais, uma vez que, as eventuais diferenças podem ter ocorrido por obra do acaso.

Por outro lado, o Fator 2, Desqualificar, foi o que mais diferenciou os agrupamentos (KW, $\chi^2 = 77,58$, sig.<0,01), seguido do Fator 3, Isolar e Recusar

Comunicação, (KW, $\chi^2 = 42,19$, sig.<0,01), esses fatores mostraram que pelo menos um grupo era diferente dos demais ao nível de significância estatística de 5%.

Na sequência teste de Bonferroni foi empregado para a comparação múltipla entre os grupos e, com isso, identificar quais grupos se diferenciavam dos demais. Os resultados permitiram constatar que o Grupo 1 se diferenciava do Grupo 2, no Fator 2 (Desqualificar) e no Fator 3 (Isolar e Recusar comunicação) amplos com p-valor>0,01. Esses resultados se repetiram na comparação do Grupo 1 com o Grupo 3, também com diferenças significativas.

Já na comparação do Grupo 2 com o Grupo 3, os grupos mostraram diferenças significativas (p-valor>0,01) apenas no Fator 3 (Isolar e Recusar comunicação). Desta forma, observa-se que em síntese os grupos foram diferenciados apenas pelo Fator 2 e 3, sendo os Grupos 1 e 2 diferentes nos dois fatores e o Grupo 2 e 3 diferenciados apenas pelo Fator 3.

Tabela 18 – Teste de Kruskal-Wallis com post-hoc Bonferroni

		Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4
Kruskal-Wallis (qui-quadrado)		2,99	77,58	42,19	5,08
P-valor		NS	<0,01	<0,01	<0,10
Comparação Múltipla	Grupo 1 vs. Grupo 2	NS	<0,01	<0,01	NS
	Grupo 1 vs. Grupo 3	NS	<0,01	<0,01	NS
	Grupo 2 vs. Grupo 3	NS	NS	<0,01	NS

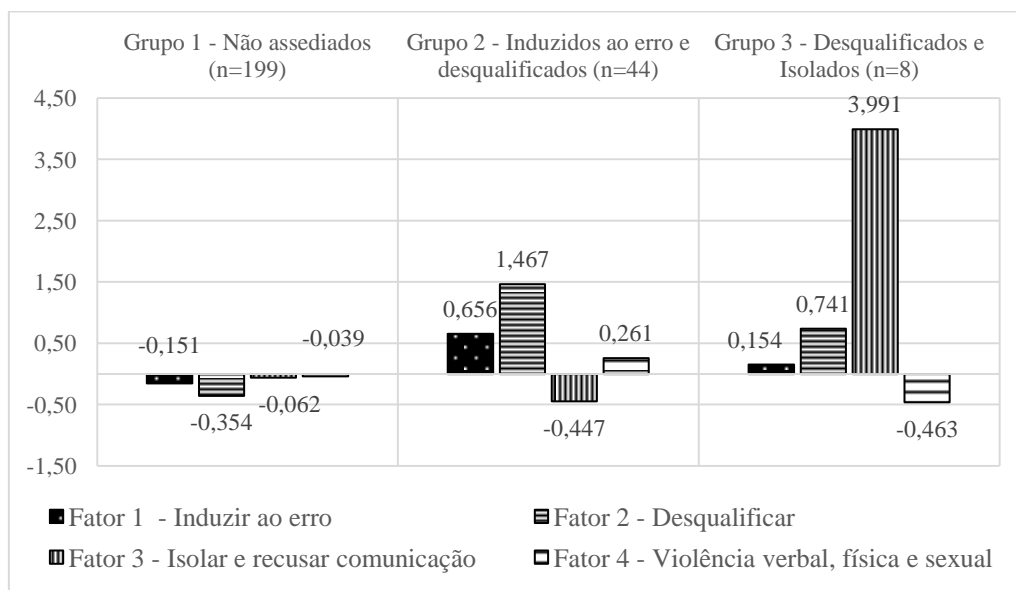
Fonte: Pesquisa de campo (2017).

Legenda: NS=não significativo; Fator 1 = induzir ao erro; Fator 2 = desqualificar; Fator 3 = isolar e recusar comunicação; Fator 4= violência verbal, física ou sexual.

A Gráfico 01 mostra as características dos grupos. Assim, o Grupo 1, identificado como “Não Assediados”, formou o maior agrupamento entre os entrevistados, com 79,28% (199) dos participantes. Este grupo não percebe nenhuma forma de assédio nas relações de trabalho, seja por parte dos colegas de trabalho, ou dos superiores hierárquicos. Neste sentido, o Fator 1 (Induzir ao erro) com escore médio de -0,151 ($\pm 0,60$), o Fator 2 (Desqualificar) com -0,354 ($\pm 0,52$), o Fator 3 (Isolar e Recusar Comunicação) com -0,062 ($\pm 0,60$) e o Fator 4 (Violência verbal, física e sexual) com -0,039 ($\pm 0,91$) mostram a não incidência do fenômeno segundo a percepção de grupo de entrevistados.

Quanto ao Grupo 2, denominados como “Induzidos ao Erro e Desqualificados” com 17,52% (44) dos entrevistados posicionados nesse grupo é possível observar que no Fator 1 (Induzir ao Erro) e no Fator 2 (Desqualificar) ocorreram médias intermediárias e elevadas, respectivamente 0,656 ($\pm 1,83$) e 1,467 ($\pm 1,19$). Esses resultados mostram que para esses entrevistados existe a presença de atos assediosos voltados para a desqualificação da vítima e seu isolamento no local de trabalho.

Gráfico 1 – Características dos agrupamentos



Fonte: pesquisa de campo (2017).

O Grupo 3, identificado como “Desqualificados e Isolados” reuniu 3,18% (8) dos entrevistados e obteve índices considerados elevados para o Fator 2 (Desqualificar) e para o Fator 3 (Isolar e Recusar Comunicação). Esses fatores revelaram escores de 0,741($\pm 1,37$) e 3,99 ($\pm 1,17$) respectivamente. Analisando esses resultados a luz da teoria sugere-se o segundo momento da espiral do assédio, que ocorre quando o assediado já foi isolado do grupo e desqualificado pelo assediador, tornando-se fragilizado pela impossibilidade de ter o apoio dos demais. Os achados do Grupo 2 e 3 mostram a necessidade de políticas de gestão de pessoas destinadas a atender esse conjunto de servidores.

4.4 Análise de Regressão (AR).

Após a análise fatorial exploratória (AFE), foram feitas diversas regressões lineares múltiplas (RLM) com o propósito de identificar relações de dependência entre as variáveis em estudo. O melhor resultado foi obtido tomando como variável dependente (VD) a assertiva “Já troquei de departamento por ter sofrido alguma forma de assédio” e como variáveis independentes (VI) os valores dos escores fatoriais. O método utilizado na regressão foi o *Backward*, segundo o qual, todas as variáveis são inseridas ao mesmo tempo no modelo e serão retiradas, progressivamente, até encontrar a melhor forma de representar o objeto em estudo (HAIR JUNIOR et al., 2005). Na presente investigação nenhuma variável independente (VI) foi excluída do modelo, uma vez que, todas foram significativas a 1%. Os resultados da regressão estão apresentados na Tabela 19.

Os pressupostos da regressão linear múltipla (RLM) foram investigados e atendidos. O Teste F (significativo a 1%) mostrou que pelo menos uma das variáveis independentes (VI) era capaz de influenciar na variável dependente (VD). Os resíduos tiveram distribuição normal e independente conforme os resultados do teste Jaque-Bera (2,13, p-valor=0,3447). Houve ausência de multicolinearidade, atestada pela estatística VIF com valores unitários (1,00) para todas as variáveis independentes (VI) e foi constatada a ausência de heterocedasticidade pelo teste *Breuch-Pagan-Godfrey* (1,1256, p-valor=0,3449). Destaca-se que a ausência de multicolinearidade era esperada *a priori*, uma vez que, os escores fatoriais estimados pelo método Varimax são naturalmente ortogonais.

Tabela 19 – Regressão linear múltipla para a influência do assédio nos pedidos de remoção

Variável Dependente (VD): Já troquei de departamento por ter sofrido alguma forma de assédio

Variáveis Independentes	Desvio		Teste T	P-valor	VIF
	Coeficientes	Padrão			
Constante	5.087649	0.176027	28.90263	0.0000	
F1 – Induzir ao erro	0.773514	0.176379	4.385524	0.0000	1,00
F2 – Desqualificar	0.781346	0.176379	4.429928	0.0000	1,00
F3 – Isolar e recusar comunicação	0.527037	0.176379	2.988092	0.0031	1,00
F4 – Violência física, verbal e sexual	0.767304	0.176379	4.350315	0.0000	1,00
R-quadrado	0.213331	VD Média		5.087649	
R-quadrado ajustado	0.200540	VD Desvio padrão		3.119020	
Teste F	16.67775	Estatística D		1.691623	
P-valor (Teste F)	0.000000				

Fonte: pesquisa de campo (2017).

Nota: teste Jaque-Bera (2,1297, p-valor=0,3447); teste Breuch-Pagan-Godfrey (1,1256, p-valor=0,3449)

A estimação do modelo, com r-quadrado ajustado de 20%, mostrou poder explicativo adequado para pesquisas sociais e que as variâncias dos pedidos de remoção podem em parte ser explicados pelo assédio. Observa-se que a média da variável dependente foi 5,09 ($\pm 3,12$), próxima ao centro da escala (5,50), esse aspecto indica intensidade intermediária do assédio nas solicitações de mudança de departamento. Quanto as variáveis independentes (VI), os coeficientes positivos e significativos a 1% mostram que o modelo é coerente e que as variáveis independentes influenciam no desejo de remoção. Desta forma, observa-se que induzir ao erro (F1), desqualificar (F2), isolar e recusar a comunicação (F3) e praticar alguma forma de violência, seja física, verbal ou sexual (F4) são elementos que, na impossibilidade de demissão do servidor, levam a insatisfação com o trabalho que elevam os pedidos de mudança de departamento.

Conforme Guimarães, Cancado e Lima (2016), o pedido de demissão ou, no caso do serviço público, o pedido de remoção é uma das consequências danosas resultantes das ações assediosas no ambiente de trabalho. Para Mattos et al.

(2010), o ato de marginalizar o trabalhador, afastando-o de suas atividades habituais, objetiva diminuir gradativamente sua satisfação com o trabalho, forçando-o a se afastar temporariamente do ambiente ou até mesmo pedir remoção.

Nesse sentido, Mattos et al. (2010) ressalta que a organização que não combate os comportamentos assediosos compromete a equipe de trabalho; perde seu capital intelectual, uma vez que o trabalhador carrega consigo os conhecimentos e experiências adquiridos; e fomenta ações cada vez mais agressivas proporcionando um clima de medo e tensão no ambiente de trabalho.

No serviço público o assediador tende a agir de maneira mais agressiva, em decorrência da impossibilidade ou dificuldade de demissão da vítima, seja a pedido seu ou em decorrência da imagem negativa criada pelo agressor. Geralmente esse empregado pede remoção e, mesmo quando atendido, corre o risco de ter sua reputação comprometida na organização (HIRIGOYEN, 2006; MATTOS et al., 2010).

De modo semelhante, para Einarsen, Nielsen e Glaso (2017), o assédio sofrido no local de trabalho, caracterizado pela sua frequência e intensidade, provoca um ambiente insustentável para a vítima, que não vê outra solução que não seja sua saída. Tal ambiente hostil é sustentado pelo desequilíbrio de poder, estimulante para ações assediosas cada vez mais graves.

Para Leymann (1990), as sucessivas faltas ou licenças médicas, culminando finalmente na saída da vítima, são identificadas quarta e última fase do assédio moral, entretanto a vítima poderá não passar por todas as fases, seguindo das fases iniciais direto para a fase de seu desligamento do local de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral e o assédio sexual são violências sociais que identificam problemas pessoais e de grupo. Por vezes, encontram terreno fértil em organizações tolerantes ou fomentadoras de tais relações em desequilíbrio.

A presente pesquisa buscou, como objetivo geral, analisar a percepção dos servidores da Universidade Federal do Pará quanto às formas de violências moral e sexual no ambiente laboral. Como resultado, verificou-se que dentre os 251 entrevistados válidos, 79,28% não percebem os assédios moral e sexual nas relações de trabalho, seja entre colegas ou entre a vítima e a chefia. Entretanto, 20,71% percebem as violências assediosas nas relações de trabalho horizontal/ambiental ou vertical descendente/por chantagem.

A pesquisa propôs, com o primeiro objetivo específico, caracterizar as formas de violência e classificar os entrevistados em grupos, quanto à incidência do fenômeno. Para tal objetivo, o resultado mostrou que, nas relações de trabalho dos entrevistados, foram apresentadas, com maior incidência, as afirmativas assediosas organizadas em quatro fatores (ver tabela 1), apontando o fator **Induzir ao erro** com maior variância, seguido dos fatores **Desqualificar, Isolar e recusar comunicação, e violência verbal, física e sexual, respectivamente**. Os entrevistados foram classificados em 3 grupos: Grupo 1, correspondendo a 199 entrevistados, os quais não perceberam, até aquele momento, nenhuma das formas de violências no ambiente organizacional; Grupo 2, com 44 entrevistados, perceberam o assédio moral e/ou sexual em suas fases finais, ficando o fator **Desqualificar** com maior média, seguido do fator **Violência verbal, física e sexual** e fator **Induzir ao erro**; o Grupo 3, composto por 8 entrevistados, apresentou maior média no fator **Isolar e recusar comunicação**, seguido dos fatores **Desqualificar** e **Induzir ao erro**.

O segundo objetivo específico planejado também foi alcançado. A pesquisa identificou que, dos entrevistados que percebem algumas das violências assediosas nas relações de trabalho, 44 trabalhadores conseguem identificar o estágio final dos assédios moral e/ou sexual, **Desqualificar, Violência verbal, física e sexual** e **Induzir ao erro**; e 8 entrevistados percebem o estágio inicial do espiral assedioso, que é composto por **Isolar e recusar comunicação, Desqualificar** e **Induzir ao erro**.

O terceiro e último objetivo específico foi propor medidas que reduzam os assédios moral e sexual com o intuito de combater suas incidências. Para isto, primeiramente, a presente dissertação identifica o trabalho da Universidade Federal do Pará em ações de esclarecimento e orientação quanto às formas de assédio no ambiente de trabalho. Palestras e cursos promovidos pela Instituição e folders distribuídos também pelo Sindicato foram registrados como ações de combate aos assédios moral e sexual. Entretanto, as ações ainda são consideradas insuficientes pelos entrevistados, seja na oportunidade de discussão sobre o tema, seja na divulgação das ações existentes.

Nesse sentido, como proposta de ação, sugere-se a criação de um canal de comunicação com o servidor, via e-mail ou telefone, para que sejam esclarecidas dúvidas e registradas denúncias. Tal ação objetiva orientar os servidores sobre o que configura assédio moral e sexual e quais as medidas a serem tomadas para a defesa da vítima. Além, essa ação possibilitará que a Universidade Federal do Pará reúna dados estatísticos sobre a incidência dos casos, norteando a instituições sobre as futuras ações relacionadas ao tema.

5.1 Sugestões de pesquisas futuras

Os assédios moral e sexual têm como extrato uma série de prejuízos para o trabalhador, para a sociedade e para a Instituição. Muitas são as razões que levam um trabalhador a ser vítima das violências laborais relacionadas ao poder. Nesse sentido, diversos fatores podem ser identificados como mote para a ação do agressor: sexo, raça, cultura, condição civil, capacidade profissional, escolaridade dentre outros.

Para tanto, pesquisar em quais grupos sociais a incidência dos assédios moral e sexual são mais frequentes, compreender o que as pessoas entendem como assédio, reconhecer se a cultura local é influenciadora da tolerância são sugestões de pesquisa apresentadas.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.
- AMBONI, N.; ANDRADE, R.O.B. **Teoria Geral da Administração**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- AMÂNCIO, L.; LIMA, L. **Assédio Sexual no Mercado de Trabalho**. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e o Emprego, CITE, Ministério do Emprego e Segurança Social de Portugal, 1994.
- ARAÚJO, A. R. Assédio moral organizacional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 73, n. 2, abr./jun. 2007.
- AREZES, P.; VELOSO NETO, H. **Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho**. Porto: Civeri Publishing, 2014.
- BANDURA, A. **Social foundations of thought and action: a social cognitive theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.
- BANDURA, A. Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. **Personality and Social Psychology Review**, v. 3, p. 193-209, 1999. (Special Issue on Evil and Violence),
- BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social), PUC, São Paulo, 2000.
- BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.
- BARRETO, M. M. S. Assédio moral no trabalho: uma odisséia de sofrimento e incertezas. In: NUNES SOBRINHO, F. P.; NASSARALLA, I. (Org.). **Pedagogia institucional: fatores humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Zit, 2004.
- BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 2005.
- BARROS, A. J. P.; LEHFELD, N. A. S. **Projeto de Pesquisa: propostas metodológicas**. Rio de Janeiro: Vozes, 1990.
- BENDIXEN, M.; KENNAIR, L. E. O. Advances in the understanding of same-sex and opposite-sex sexual harassment. **Evolution and Human Behavior**. Reino Unido, 2017.
- BRASIL. Decreto-lei, no. 2.848 de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De12848.htm>. Acesso em: 2 fev. 2017.
- BRASIL. Lei No. 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em: 2 fev. 2017.

BRITO, M. P.. O assédio moral e o assédio sexual no âmbito da administração pública - competência material da Justiça do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.54, n.84, p.219-236, jul./dez.2011.

BURGES, D.; BORGIDA, E. Refining sex-role spillover theory: The role of gender subtypes and harasser attributions. **Social Cognition**, v. 15, n. 4, p. 291-311, 1997.
BURSIK, K. Perceptions of sexual harassment in an academic context. **Sex Roles**, v. 27, n. 7/8, p. 401-412, 1990.

BURSIK, K.; GEFTER, J. Still Stable After All These Years: Perceptions of Sexual Harassment in Academic Contexts. **The Journal of Social Psychology**, Boston, v. 151, n. 3, p. 331-349, 2001.

CARAN, V. C. S et al. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paul. Enferm.** São Paulo, v. 23, n. 6, p. 737-744, 2010.

CHAMBERLAIN, L. J. et al. Sexual harassment in organizational context. **Work and Occupations**, v. 35, n. 3, p. 262-295, ago., 2008.

CHAPADEIRO, B. Relato de caso de assédio moral num Hospital Público de São Paulo: entre o (des)serviço e a (in)justiça. In: GEDIEL, J. A. P (org.). **Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública**. Curitiba: Kairós edições, 2015. p. 163-184.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. Directiva 2004/113/CE de 13 de dezembro de 2004 que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. **Jornal da União Européia**, L373/37-43, 21 dez. 2004. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/imgs/directivas/Directiva%202004-113.pdf>>. Acesso em 12 mar. 2017.

COSTA , I. C. P et al. Produção científica acerca do assédio moral em dissertações e teses no cenário brasileiro. **Revista da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 49, n. 2, nov. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v49n2/pt_0080-6234-reeusp-49-02-0267.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2016.

COSTA, S. **O assédio sexual nos locais de trabalho: problemas e possíveis soluções através de estudo de casos**. 1995. 149 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1995.

COUTINHO, M. L. P. Assédio moral no Trabalho. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 21, v. 248, ago. 2004.

DAHL. R. The concept of power. **Systems Research Behavioral Science**. v.2. n. 3, p. 201-205, 1957.

DAMASCENO, T. N. F. **Assédio moral em Instituições de Ensino Superior (IES): o caso dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará (UFC)**. 114 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) - UFC, Fortaleza, 2012.

DEUTSCHMAN, A. Dealing with sexual harassment. **Fortune**, v. 124, n. 11, p. 93-94, nov. 1991.

DIAS, I. Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 57, p. 11-23, maio. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292008000200002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 07 fev. 2017.

DIAS, R. **Sociologia das Organizações**. São Paulo: Ática, 2008.

DÓREA, M. P. T. **Análise comparativa entre *mobbing* e dimensões de *burnout* nos servidores da justiça do trabalho**. 2013. 136 f. Tese (Doutorado em Políticas Públicas e Formação Humana) Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

EINARSEN, S. et al. **Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture?**. Devon: Willan Publishing, 2005.

EINARSEN, S.; NIELSEN, M. B; GLASØ, L. Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. **Personality and Individual Differences**. Noruega, v. 104, p. 195 – 206, jan. 2017. Disponível em:<<http://www.sciencedirect.com>>. Acesso em: 10 de jan. 2017.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FITZGERALD, L. F.; ORMEROD, A. J. Perceptions of sexual harassment: The influence of gender and academic context. **Psychology of Women Quarterly**, v.15, n. 2, p. 281-294, 1991.

FITZGERALD, L. et al. Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: a Test of an Integrated Model. **Journal of Applied Psychology**, v. 82, n. 4, p. 578-589, 1997.

FREITAS, M. E. Existe saúde moral nas organizações? **Organizações & Sociedade**, Salvador, v.12, n. 32, p. 13-27, jan./mar. 2005.

FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio no trabalho? **RAE-eletrônica**. São Paulo, v. 6, n. 1, Art. 5, jan./jun. 2007.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41, n.2, p.8-19, abr./jun., 2001.

GAIVA, E. M. Assédio Moral na Administração Pública. **Revista de Direito**, n.º 24, p. 281 a 292, 2009.

GARCIA, I. S. TOLFO, S. R. **Assédio moral no trabalho**: culpa e vergonha pela humilhação social. Curitiba: Juruá Editora, 2011.

MEJÍAS GARCIA, A. M. **El acoso sexual en el trabajo**: análisis y propuestas para su prevención. Espanha: Valência, 2001.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
GUEDES. M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2008.

GUIMARÃES, C. A.; CANCADO, V. L.; LIMA, R. J. C. Workplace moral harassment and its consequences: a case study in a federal higher education institution. **Revista de Administração**. São Paulo, v. 51, n. 2, p. 151-164, abr-jun. 2016.

GUTEK, B. A. **Sex and the workplace**: the impact of sexual behaviour and harassment on women, men, and organization. San Francisco: Jossey Bass Inc., 1985.

HELONAI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE - eletrônica**, São Paulo, v 3. n.1, jan/jun. 2004.

HELOANI, J. R. M.; BARRETO, M. M. S. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. In: GEDIEL, J. A. P.; SILVA, E. F.; ZANIN, F.; MELLO, L. W. (Eds.). **Estado, poder e assédio**: relações de trabalho na administração pública. Curitiba: Kairós Edições, 2015. p. 145- 162.

HAIR JUNIOR J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HERZBERG, F. I. **Work and the nature of man**. Cleveland : World Publishing Co., 1966.

HERZBERG, F. I. **Maximizing work and minimizing labor**. Industry Week, v. 206, n. 8, p. 61-64, 1980.

HERZBERG, F. I. Les quatre questions existentielles: leur effet sur la motivation humaine et le comportement organisationnel. In: PAUCHANT, T. C. et all. (Coord.). **La quête du sens: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature**. Québec : Éditions de l'organisation, 1996. (Collection Manpower) p. 165-188.

HIRIGOYEN, M. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

HIRIGOYEN, M. **Assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, M. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HULIN, C. L.; FITZGERALD, L. F.; DRASGOW, F. Organizational influences on sexual harassment. In: STOCKDALE, M. S. (Ed.). **Sexual harassment in the**

workplace: Perspectives, frontiers and response strategies. Thousand Oaks, CA: Sage, 1996. p. 127–150. (Women & Work: a Research and Policy Series, 5).

HUTAGALUNG, F.; ISHAK, Z. Sexual harassment: a predictor to job satisfaction and work stress among women employees. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. Reino Unido, v. 65, p. 723-730, 2012.

JESUS, D.; GOMES, L. F. **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

JOST, R. C. F; SOBOLL, L. A. P. As “lentes cor-de-rosa”: o controle da subjetividade no trabalho de consultoras de beleza autônomas. In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 7. **Anais....** Curitiba: ANPAD, 2012.

KENIG, S.; RYAN, J. Sex differences in levels of tolerance and attribution of blame for sexual harassment on a university campus. **Sex Roles**, n. 15. v. 9-10, p. 153-159, nov. 1986.

KENNAIR, L.; BENDIXEN, M. Advances in the understanding of same-sex and opposite-sex sexual harassment. **Evolution and Human Behavior**. Reino Unido, 2017.

KLINE, R. B. **Principles and practice of structural equation modelin**. NY: Guilford Press, 1998.

KOSS, Mary P. et al. **Male Violence against Women at Home, at Work, and in the Community**. Washington: American Psychological Association, 1994.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplace. **Violence and Victims**, v. 5, p. 119-126, 1990. Disponível em: <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>. Acesso em: 12 de dez. 2016.

LEYMANN, H. The content and development of Mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-84, 1996. Disponível em: <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>. Acesso em: 11 de dez. 2016.

LIMA. A. M. P. **Panorama histórico do assédio moral no Brasil e no mundo**. 2010 Disponível em: <http://conteudojuridico.com.br/artigo,panorama-historico-do-assedio-moral-no-brasil-e-no-mundo,29207.html#_ftn10>. Acesso em: 15 de dez. 2016.

MALABAT, V. À La recherche du sens du droit pénal du harcèlement. In: **Droit Social**, n. 5, maio. 2003, p. 496. (Tradução livre).

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MATTOS, C. A. C. et al. O assédio moral no serviço público estadual: uma investigação no Estado do Pará. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**. São Paulo, v. 6, n. 3. p. 50-71, set./dez. 2010.

MESQUITA, Núbia. **Assédio sexual**: uma questão pública ou privada? Estudo da aplicabilidade e efetividade da lei 10.224/2001 na Região Metropolitana de Recife. 2004. Dissertação (Mestrado em Ciências Políticas) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2004.

MORAIS, T.; MÚRIAS, C.; MAGALHÃES, M. J. Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos. **International journal on working conditions**, Portugal, n. 7, jun., 2014.

NASCIMENTO, S. M. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NIELSEN, B.M. et al. Workplace Bullying and Suicidal Ideation: A 3-Wave Longitudinal Norwegian Study. **AJPH: A publication of the American Public Health Association**, v. 106, n. 11, nov. 2015.

NÓBREGA, Marta Filipa Silvino. **As percepções de assédio sexual**. 2016. 67 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade do Porto, Portugal, 2016.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. The dynamic and the enabling organizational factors to the occurrence of workplace bullying. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v.4, n. 2, p. 90-113, jul./dez. 2012

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência. **RECAPE: Revista de Carreira e Pessoas**, v. 4, n. 2, p. 166-176, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades: Repertório de recomendações práticas da OIT sobre HIV/AIDS e o mundo do trabalho**. Oficina Internacional del Trabajo. Brasília: Secretaria Internacional do Trabalho, 2001.

PAIXÃO, R. B.; MELO, D. R. A; SOUZA-SILVA, J. C. O constructo assédio moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários. **REGE: Revista de Gestão**, v. 21, n. 3, p. 415-432, jul-set, 2014.

PAIXÃO, R. B. et al. Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 516- 529, jul./ago./set., 2013.

PAMPLONA FILHO, R. M. V. Assédio Sexual: questões conceituais. **Evocati Revista**. v. 1, n. 9, set. 2006. Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=39>. Acesso em: 06 de fevereiro de 2017.

PIERMONT, E. Após suicídio de 60 funcionários, empresa francesa é processada por assédio moral. **As Vozes do Mundo**. França, publicado em 07 de julho de 2016.

Disponível em: <<http://br.rfi.fr/franca/20160707-apos-suicidio-de-60-funcionarios-empresa-francesa-e-processada-por-assedio-moral>>. Acesso em: 21 de dez. 2016.

PIERUCCI, S. et al. Creating shared reality about ambiguous sexual harassment: The role of stimulus ambiguity in audience-tuning effects on memory. **Journal of Applied Research in Memory and Cognition**. Reino Unido, v. 3, p. 300-306, jul., 2014.

PINA, A.; PAGE, T. E. Moral disengagement as a self-regulatory process in sexual harassment perpetration at work: A preliminary conceptualization. **Aggression and Violent Behavior**, Reino Unido, v. 21, p. 73-84, mar./abr., 2015.

PRYOR, J.B.; MEYERS, A. B. Men whose sexually harass women. In: SCHLESINGER, L. B. (Ed.). **Serial offenders: Current thought, recent findings, unusual syndromes** Boca Raton, FL: CRC Press, 2000. p. 207–228.

PRYOR, J. B.; FITZGERALD, L. F. Sexual Harassment Research in the United States. In: EINARSEN, S. et al. (Ed.) **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice**. London: Taylor and Francis; 2003. pp. 79–100.

REBELO, H. **Assédio moral e sexual no local de trabalho**. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2008. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2008019.pdf>. Acesso em: 05 de fevereiro de 2017. (Trabalho apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra).

ROMANI, M.G.F. **Trabalho e assédio moral: reflexões sobre o trabalho e o assédio moral**. São Paulo: Edição do autor, 2015.

SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. **Métodos de pesquisa das relações sociais**. São Paulo: Herder, 1965.

SUPLICY, M. Debate Assédio Sexual: Legislando contra o assédio. **Teoria e Debate**, ed. 29, 01 jun. de 1995. Disponível em: <http://www.teoriaedebate.org.br>. Acesso em 03 de fev. de 2017.

SWIATKIEWICZ, O. Diferenças de percepção de assédio sexual em Portugal. **Revista Egítania Scientia**. Portugal, v.6, 2004. Não paginado.

TROMBETAS, T. Características do assédio moral a alunos trabalhadores nos seus locais de trabalho. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. **UFPA em números: ano base 2016**. Belém: UFPA, 2017.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. 4ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2000.

WILLNESS, C. R.; STEEL, P.; LEE, K. A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. **Personnel Psychology**, n. 60, p. 127-162. 2007.

ZABALA. I. P. **Mobbing**: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Edições Loyola, 2003.

APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS



Este questionário visa identificar a frequência e as características do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Leia os itens a seguir e se posicionar quanto cada um deles. É importante que a resposta exprima seu pensamento.

Não deixe questões em branco e evite de marcar o mesmo número para todas as questões, a variabilidade das respostas é necessária para a pesquisa. Nas respostas utilize a escala entre 1 e 10, sendo 1 para comportamentos que nunca ocorrem, até 10 para comportamentos que sempre ocorrem. **Leia atentamente cada item apresentado e escolha apenas uma opção para cada coluna de respostas.**

Importante: Quanto mais próximo de 1 for sua marcação, significa que você **nunca** vivenciou tal afirmação. Quanto mais próximo de 10 for sua marcação, significa que você **sempre** vivenciou/vivencia a situação mostrada, **considere 10 períodos iguais ou superiores a 6 meses de exposição.**

Formas de assédio	Frequência quanto a chefia										Frequência quanto aos colegas									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Excluiu-lhe de alguma atividade importante para sua formação ou qualificação	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Excluiu você das atividades realizadas pelas equipes de trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atribuiu-lhe tarefas desprezíveis ou humilhantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atribuiu-lhe propositalmente tarefas inferiores ou acima de sua competência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Demonstrou desinteresse por você ao repassar informações e conteúdos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dificultou acesso à itens básicos para o desenvolvimento de seu trabalho (computador, internet, mesa e etc)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Recusou-se em dar esclarecimento, tirar dúvidas, ou explicar os conteúdos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Omitiu deliberadamente informações necessárias para a realização das tarefas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comunicou-se com você somente por escrito (e-mail, memorandos, bilhetes e etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Colocou você separado dos demais colegas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Deixou deliberadamente de comunicar-lhe eventos promovidos pela instituição	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ignorou deliberadamente sua presença e dirigiu-se apenas as outras pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Recusou-se a discutir com você sobre eventuais desentendimentos que ocorreram.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dirigiu-se a terceiros, pedindo que eles transmitam a mensagem a você, mesmo que na sua presença.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Recusou qualquer contato com você, até mesmo visual	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Zombou de alguma característica sua (nacionalidade, origem, vida privada, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Criticou desprezando ou ridicularizando suas sugestões	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fez insinuações ou espalhou boatos (mentiras) ao seu respeito, sem fundamentos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Rebaixou sua capacidade perante os demais presentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atribuiu a você atitudes agressivas ou desequilibradas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fez brincadeiras irônicas acerca de alguma dificuldade ou deficiência que você tenha	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fez comentários maliciosos, preconceituosos ou depreciativos sobre você.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fez gestos de desprezo diante de você (suspiros, olhares desdenhosos, rir, levantar ombros, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insinuou que você era inferior aos demais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Imitou sua maneira de andar ou falar para ridicularizar você	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Criticou seu trabalho de forma injusta ou exagerada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atribuiu a você quantidade excessiva de tarefas, impossibilitando cumpri-las com qualidade e no prazo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Repassou informações erradas sobre as atividades que serão realizadas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aumentou deliberadamente o nível de dificuldade das atividades que caberiam especificamente a você	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Passou informações defasadas sobre as atividades a serem realizadas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Criou situações para favorecer erros que fossem atribuídos a você	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Deu-lhe instruções confusas e imprecisas, induzindo-se você ao erro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atribuiu a você, de propósito, prazos muito curtos para a realização de tarefa, para assim impossibilitar sua realização com qualidade.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Falou com você gritando	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Agrediu fisicamente (empurrões, puxou algo com agressividade, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insultou-o (a) com termos obscenos e degradantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atribuiu a você a liberdade para agir de maneira ofensiva de cunho sexual	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Propôs benefícios em troca de contato sexual, mesmo que disfarçadamente.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fez comentário de cunho sexual ofensivo sobre sua maneira de vestir ou se comportar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ocasinou contato físico considerado ofensivo e fez parecer ser acidental	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Provocou contato físico ofensivo e insinuou que você deveria sentir-se envaidecido (a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Contribuiu para um ambiente sexualizado (piadas, vídeos, conversas de cunho sexual)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fez proposta de cunho sexual e ofensiva justificado pela sua aparência física e disponibilidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Negou a existência de conflitos ou desentendimentos, mesmo quando eles eram evidentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Avaliação geral	Frequência									
	1	←————→								10

Considero que já sofri alguma forma de assédio por chefes ou superiores hierárquico	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Considero que já sofri alguma forma de assédio por colegas de trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Acredito que a instituição atua preventivamente para coibir qualquer forma de assédio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Já pensei em deixar o emprego por ter sofrido alguma forma de assédio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Já troquei de setor ou instituto por ter sofrido alguma forma de assédio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Já vi colegas serem assediados na instituição	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

II .CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO:		Nº
Cargo:	Setor:	
Ano de nascimento:	Sexo: () Masculino () Feminino.	
Tempo de trabalho no órgão: _____ anos	Nacionalidade: () Brasileiro () Estrangeiro	
Estado Civil: () Solteiro () Casado () Separado () Outros. Qual:		
Escolaridade: () Fundamental () Médio () Superior () Especialização () Mestrado () Doutorado		
Situação do cargo: () Efetivo () Temporário.		
Cor ou Raça: () Branca () Preta () Parda () Amarela () Indígena.		
Recebe alguma gratificação: () FG () CD () Não recebo.		
Renda familiar (R\$): () até 854 () de 855 até 1.113 () de 1.114 até 1.484 () de 1.485 até 2.674		
() de 2.675 até 4.861 () de 4.862 até 9.897 () de 9.898 até 17.433 () mais que 17.434		