

**DO BEM-ESTAR AO
ADOCIMENTO:
O impacto do assédio
moral para as mulheres
no Brasil**

WELFARE TO ILLNESS: The impact
of bullying for the women in
Brazil

DE EL BIENESTAR HASTA LAS
ENFERMEDADES: El impacto del
acoso moral en las mujeres en
Brasil

Karla Barbosa Klein¹
Temis Gomes Parente^{2, 3}

RESUMO

As pesquisas indicam que as mulheres são as principais vítimas dos casos de assédio moral. Para analisar esse fenômeno de violência considera-se necessário observá-lo inserido em seu contexto histórico. O presente artigo tem o objetivo de discorrer sobre a ideia de assédio moral sofrido pelas mulheres considerando a trajetória da mulher no processo organizado do trabalho no Brasil. Neste estudo compreende-se ainda que o trabalho pode ser considerado

¹ Graduação em Psicologia pelo Centro de Ensino Superior de Juiz de Fora (2008). Especializada em Gestão de Pessoas pela Faculdade Católica do Tocantins (2010) e mestrado em Desenvolvimento Regional pela Universidade Federal do Tocantins (2013). Atualmente doutoranda do Programa em Desenvolvimento Regional da Universidade Federal do Tocantins e pesquisa sobre e resiliência no trabalho. E-mail: karlaklein@uft.edu.br.

² Graduação em História pela Universidade Federal do Piauí, mestrado em História pela Universidade Federal de Pernambuco e doutorado em História pela Universidade Federal de Pernambuco. Pós-Doutora pelo CEDEPLAR/UFMG. Atualmente é professor Associado III da Universidade Federal do Tocantins. Bolsista de Produtividade 2-CNPQ. Professora do Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Regional, na linha de pesquisa Sociedade, políticas públicas e desenvolvimento regional. E-mail: temis@uft.edu.br.

³ Endereço de contato das autoras (por correio): Universidade Federal do Tocantins. Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional. Quadra 109 Norte, Avenida NS-15, ALCNO-14 – Plano Diretor Norte. CEP: 77001-090. Palmas – Tocantins – Brasil.

uma referência para a construção da identidade e sendo assim, propiciar experiências de bem-estar ou mal-estar de acordo com as vivências experimentadas pelo sujeito. Neste sentido, buscou-se delinear os impactos do assédio moral para as mulheres no Brasil, à partir de sua construção histórica, por meio dos referenciais teóricos apresentados.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral; Trabalho; Saúde; Mulheres.

ABSTRACT

Research indicates that women are the primary victims of bullying. In order to analyze this phenomenon of violence it is considered necessary to observe it inserted in its historical context. This article aims to discuss the idea of moral harassment suffered by women considering the trajectory of women in the organized labor process in Brazil. In this study it is further understood that work can be considered as a reference for the construction of identity and thus, provide experiences of well-being or malaise according to the experiences experienced by the subject. In this sense, we sought to delineate the impacts of moral harassment on women in Brazil, based on their historical construction, through the theoretical references presented.

KEYWORDS: Bullying; Work; Health; Women.

RESUMEN

Las investigaciones indican que las mujeres son las principales víctimas de los casos de acoso moral. Para analizar este fenómeno de la violencia se considera necesario observar que inserta en su contexto histórico. Este artículo tiene como objetivo discutir la idea de la intimidación sufrida por las mujeres que consideran la trayectoria de las mujeres en proceso de trabajo organizado en Brasil. En este estudio también entendemos que el trabajo puede ser considerado una referencia a la construcción de la identidad y, por tanto, proporcionar experiencias de bienestar o malestar de acuerdo con las experiencias experimentadas por el sujeto. En este sentido, hemos tratado de

describir el impacto del acoso moral para las mujeres en Brasil, a partir de su construcción histórica, a través del marco teórico presentado.

PALABRAS CLAVE: Acoso moral; Trabajo; Salud; Mujeres.

Recebido em: 08.05.2017. Aceito em: 15.07.2017. Publicado em: 01.08.2017.

Introdução

Para muitos teóricos o trabalho se constitui enquanto um elemento que acompanha o desenvolvimento e a inserção do homem na sociedade. Ao longo do tempo a relação do homem com o trabalho passou por inúmeras transformações mas, o papel do trabalho na formação da identidade social⁴ do ser humano se mostra atemporal, de forma que na atualidade grande parte das pessoas permanece, em primeiro lugar, constituindo sua identidade à partir de sua posição no processo organizado do trabalho (ENRIQUEZ, 1999; FREUD, 1976; HALL, 2000; HONNETH, 2008; MARX, 1998;).

Da mesma forma que a história nos revela o importante entrelaçamento entre identidade e trabalho, também nos aponta o desenrolar da antiga relação entre trabalho e violência. De modo que observando o mundo do trabalho nas diversas culturas e temporalidades nos é possível identificar, ações físicas, expressões verbais e comportamentos agressivos e danosos contra um indivíduo ou um grupo. Essas ações empreendidas repetidamente em um dado período de tempo caracterizam o que nomeamos, nos dias de hoje, como assédio moral (FREITAS, 2001; HELOANI, 2004; LEYMAN, 1990).

Podemos dizer que assédio moral se configura como um conjunto de práticas abusivas que por meio da humilhação, do constrangimento e da desqualificação sistemáticas buscam fragilizar um indivíduo ou um grupo de

⁴ A definição de "identidade social" vem sendo utilizada, no âmbito da Psicologia Social, para fazer referência à pertença a segmentos e/ou grupos sociais e, conseqüentemente, ao espaço ocupado por estes na construção da identidade de cada indivíduo (JACQUES, 1996). Para este trabalho compreendemos que o conceito de identidade implica a ideia de processualidade ou transformação. Como elucida Ciampa (1998) identidade pode ser compreendida enquanto "o processo de permanente transformação do sujeito humano, que se dá dentro de condições materiais e históricas dadas" (CIAMPA, 1998, p.88).

peças. Nota-se que após o advento da reestruturação produtiva⁵, o assédio moral no trabalho ocorre muitas vezes permeado por discursos que pregam a lógica do sistema, se valendo das pressões do mundo do trabalho para justificar ações agressivas e danosas contra o trabalhador/a com a intenção de prejudicar a integridade pessoal e profissional de seus alvos (FREITAS *et al*, 2008).

Dentre os trabalhadores estão mais vulneráveis aqueles que representam alguma minoria e se mostram de maneira diversa dos padrões estabelecidos. Diferenças raciais, religiosas, deficiência física, doença, orientação sexual e gênero⁶ frequentemente se mostram como razões pelas quais se inicia o assédio. Além disso, comumente se transformam em alvo dos assédios os representantes sindicais, aliados à grupos contrários à gestão, pessoas vistas como “excessivamente competentes” ou “improdutivas” e que se afastam do trabalho por motivo de saúde (BARRETO, 2002; HIRIGOYEN, 1999).

Para Abramo (2010) é na esfera do trabalho que as discriminações e as desigualdades se evidenciam. As diferenças raciais, étnicas e de gênero repercutem de maneira diferente no campo da vida privada e no campo do trabalho. Para esta estudiosa,

A mulher, como sujeito social e construtora de seu direito, fica relegada ao desempenho de simples papéis/funções outorgados por

⁵ A crise do modelo taylorista/fordista e do Estado de Bem-Estar ocorrida, especialmente, no início da década de 1970, resultou em um novo modelo de acumulação chamado de “reestruturação produtiva” no qual o padrão produtivo começou a se transformar introduzindo mudanças organizacionais, tecnológicas e novas formas de organização social do trabalho, com ênfase na interdependência de mercados e precarização das relações de trabalho (ANTUNES, 1995; HARVEY, 1992)

⁶ Gênero aqui entendido percepção de Scott, como uma “lente de percepção através do qual, nós ensinamos os significados de macho/fêmea, masculino/feminino. Uma “análise de gênero” constitui nosso compromisso crítico com estes significados e nossa tentativa de revelar suas contradições e instabilidades como se manifestam nas vidas daqueles que estudamos”. (SCOTT, 2012, p. 332)

outrem, pois a ideologia dominante ainda faz crer que a divisão de papéis é naturalmente determinada pela diferenciação biológica e racial. Esses são resquícios da cultura patriarcal, machista e conservadora que permanecem até hoje e mantêm uma “relação natural” e banal entre ocupação/ trabalho, raça e gênero (ABRAMO, 2010, p.92).

Nesse sentido, as discriminações e as desigualdades emergem de diversas formas resultando na violência contra a mulher no trabalho: desvalorização do trabalho feminino, o assédio sexual e o assédio moral. Atualmente as mulheres constituem a população mais vulnerável ao assédio moral e sexual (ABRAMO, 2010).

O presente trabalho se propõe a lançar um olhar ao processo de construção da mulher enquanto trabalhadora em nossa sociedade, evidenciando uma trajetória permeada pela violência contra a mulher no trabalho, que se desenrola até os dias de hoje. Partindo desta reflexão, compreendemos a estrutura do cenário atual aonde o trabalho pode operar tanto como fonte de identidade e bem-estar para as mulheres quanto como um campo de vulnerabilidade feminina, podendo levar ao esfacelamento da identidade da trabalhadora e ao adoecimento.

A construção da mulher enquanto trabalhadora no Brasil

Muito embora a relação da humanidade com o trabalho seja tão antiga quanto a própria história de seu surgimento, o reconhecimento do trabalho pode ser considerado um evento um tanto mais tardio. A história nos indica ainda que, para as mulheres, esse processo se dá de forma ainda mais lenta. Desde as obrigações com a família e com o cuidado do lar, a mulher sempre desempenhou uma série de atividades necessárias ao funcionamento da

sociedade, que não eram propriamente reconhecidas como trabalho (CALIL, 2007; FREITAS, 2001; HELOANI, 2004; LEYMANN, 1990).

Apenas com o advento da revolução industrial e posteriormente com a saída em massa dos homens para as frentes de batalha na I e II Guerras Mundiais⁷ é que o mercado abriu espaço para as mulheres passassem a gerir os negócios da família e os postos de trabalho deixados pelos homens (CALIL, 2007).

No Brasil o fim do regime escravocrata em 1888 marcou a criação de milhares de postos de trabalho, uma vez que a sociedade da época relutava em empregar os escravos libertos. As oportunidades de emprego em uma terra nova atraíram imigrantes de diversos países como Alemanha, Suíça, Espanha, Itália, Japão e Portugal, que chegavam ao Brasil, muitas vezes acompanhados de suas esposas e filhos, com o ideal de prosperar economicamente (CARVALHO, 2008; CALIL 2007).

Homens, mulheres e crianças passaram a trabalhar nas fábricas e nos campos, mas ainda que produzissem de forma similar aos homens, mulheres e crianças recebiam metade do valor pago a eles, como ilustra Blay (2001):

Em 1901, as operárias, que juntamente com as crianças constituíam 72,74% da mão-de-obra do setor têxtil, denunciavam que ganhavam muito menos do que os homens e faziam a mesma tarefa, trabalhavam de 12 a 14 horas na fábrica e muitas ainda trabalhavam como costureiras, em casa (BLAY, 2001, p.606).

Assim, é possível compreender que mesmo representando uma parcela significativa da cadeia produtiva nos diversos locais de trabalho, a mão-de-obra feminina era desvalorizada e as mulheres eram vistas como incapazes física e intelectualmente (BLAY, 2001).

⁷ I Guerra Mundial aconteceu entre 1914 e 1918. II Guerra Mundial aconteceu entre 1939 e 1945.

Uma vez que a renda era essencial para a sobrevivência dessas mulheres e de suas famílias elas se submetiam às mais diversas formas de violência para manterem seus empregos, como explicita Rago (1987),

Os jornais operários, especialmente os anarquistas, reproduziam suas reclamações contra a falta de higiene nas fábricas, o assédio sexual, as péssimas condições de trabalho, a falta de pagamento de horas extras, um sem número de abusos. Para os militantes operários, a fábrica era um local onde as mulheres facilmente se prostituíam, daí reivindicarem a volta das mulheres para casa. Patrões, chefes e empregados partilhavam dos mesmos valores: olhavam as trabalhadoras como prostitutas (BLAY, 2001, p.606)

Eram frequentes as manifestações de trabalhadores nos países industrializados por melhores condições de trabalho como salários, redução das jornadas e fim do trabalho infantil. O operariado feminino, que emergia enquanto um movimento organizado, fazia parte das manifestações gerais no entanto, eram desconsideradas quando reivindicavam a equiparação salarial, por exemplo (BLAY, 2001; RAGO, 1987).

Apenas em 1935 a primeira lei relacionada ao trabalho das mulheres no Brasil foi sancionada. O Decreto n.º 423, de 12 de novembro de 1935 ratificando a convenção nº3 da Organização Internacional do Trabalho de 1919 e garantia estabilidade e remuneração à mulher trabalhadora de seis semanas antes e depois do parto. Além disso a regulamentação dois intervalos de meia hora, durante o expediente de trabalho, para amamentação.

Em 1937 o Decreto n.º1.396, de 19 de janeiro de 1937, ratificou a convenção nº4 também da Organização Internacional do Trabalho de 1919 e restringiu o trabalho feminino à jornada semanal diurna, sendo a mulher proibida de realizar horas extras ou de trabalhar no período da noite (CALIL, 2007). A autora explica que,

[...] em não havendo normas “protetivas”, os salários inferiores pagos às mulheres poderiam contribuir para o desemprego da força de trabalho masculina, já que a opção pelo trabalho da mulher seria mais econômica para o capital. Essa “inversão social” punha em risco a organização hierárquica da família e, conseqüentemente, a autoridade do marido (LOPES, 2006, p.411).

Analisando as normas protetivas, nota-se que a saída para combater as condições de vulnerabilidade que expunham as mulheres à situações correspondentes ao que caracterizamos como assédio moral e sexual, à época consistia em limitar seu acesso ao mercado remetendo-as à esfera do lar e reforçando o modelo tradicional da família burguesa (BLAY, 2001; HALL, 2000; RAGO, 1987).

Para Soibet (2001),

A implantação dos moldes da família burguesa entre os trabalhadores era encarada como essencial, visto que no regime capitalista que então se instaurava, com a supressão do escravismo, o custo de reprodução do trabalho era calculado considerando como certa contribuição invisível, não remunerada, do trabalho doméstico das mulheres. Além disso, as concepções de honra e de casamento das mulheres pobres eram consideradas perigosas à moralidade da nova sociedade que se formava (SOIBET, 2001, p. 362).

O movimento feminista⁸ já delineava suas inquietações como a reivindicação do voto feminino, do divórcio e as lutas de classe mas ainda

⁸ O movimento feminista é composto por uma série de movimentos marcados pelas seguintes características: a) acreditam na transformação das relações entre homens e mulheres, uma vez que estas relações são construídas culturalmente; b) estes movimentos compreendem as mulheres como especificamente e sistematicamente oprimidas; c) se constituem através das lutas pautadas em reivindicações que não são de direitos específicos das mulheres; d) são compostos majoritariamente por mulheres. Historicamente o feminismo foi marcado por duas fases bastante distintas: o de "Primeira Onda" relacionado à luta por direitos políticos (votar e ser eleita) e o de "Segunda Onda" que após a Segunda Guerra Mundial que além da luta contra o patriarcado reivindica o direito ao corpo e ao prazer (PEDRO, 2006).

estava dividido pela hierarquia de gênero. As feministas de classe elevada compartilhavam das ideias preconceituosas da sociedade sobre o operariado feminino (BLAY, 2001; HALL, 2000; RAGO, 1987).

No ano de 1962 uma grande conquista foi alcançada, a lei 4.121/62, nomeada de Estatuto Jurídico da Mulher Casada, retirou os direitos tutoriais dos maridos sobre suas esposas, as mulheres casadas deixaram de ser consideradas relativamente incapazes como pautava o Código Civil de 1916, não cabendo mais a seu marido o poder de autorizar seu trabalho (CALIL, 2007). Segundo Marques & Melo (2008) o movimento feminista e sua agenda política se mostrou um fator decisivo para a aprovação da lei 4.121/62.

Um século após o fim da escravatura, a Constituição Federal (CF) de 5 de outubro de 1988 buscou assegurar a igualdade entre homens e mulheres trazendo em seu texto três incisos do artigo 7.º e uma alínea dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias abordando: licença-maternidade; estabilidade à gestante; proteção do mercado de trabalho da mulher e proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo (CALIL, 2007).

Ainda que a Constituição Federal de 1988 tenha estabelecido em termos legais a igualdade entre homens e mulheres e, a proteção à maternidade, na prática o que se observou foi a continuidade da discriminação contra a mulher trabalhadora, uma vez que a garantia dos direitos trabalhistas das mulheres poderia representar um custo a mais para o empregador.

À exemplo disso pode-se citar que a garantia da licença remunerada à gestante antes e após o parto, sem prejuízo do salário, do emprego ou dos benefícios previdenciários foi encarada por muitos empregadores como um ônus à mais resultando na exigência de atestado negativo de gravidez ou da comprovação de esterilização como requisito para ingresso ou permanência no

emprego. A fim de erradicar tal preconceito a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995 e a Lei 9.799, de 26 de maio de 1999 proibiram respectivamente a exigência de atestado negativo de gravidez ou comprovante de esterilização para candidatas ou trabalhadoras e; a utilização de critérios como sexo, idade, cor, estado de gravidez ou situação familiar para fins de contratação, promoção, remuneração ou dispensa do trabalho (CALIL, 2007).

No quadro abaixo é possível observar a evolução do trabalho feminino e sua regulamentação relacionado ao contexto histórico.

| Data | Acontecimento | Descrição |
|-------------------------------|--|---|
| Até 13 de maio de 1888 | Período da Escravatura no Brasil | Predomínio de mão-de-obra escrava nos postos de trabalho. O fim da escravidão no Brasil marcou a abertura de milhares de postos de trabalho. |
| 1901 | | As operárias, juntamente com as crianças, constituíam 72,74% da mão-de-obra do setor têxtil, trabalhavam de 12 a 14 horas na fábrica e recebiam pagamentos inferiores aos dos homens. |
| 1914 à 1918 | I Guerra Mundial | Primeiro período de abertura do mercado para mão-de-obra feminina assumir postos de trabalho deixados pelos homens. |
| 1916 | Código Civil | Estabelecia a condição de relativamente incapaz da mulher casada, concedendo ao marido seus direitos tutoriais. |
| 1935 | Decreto n.º 423, de 12 de novembro de 1935 | Garantia licença remunerada compulsória de seis semanas antes e depois do parto; estabelecia dois intervalos de trinta minutos, durante a jornada de trabalho, para amamentação; assegurava afastamento remunerado mediante a comprovação do parto por atestado médico; proibia a dispensa da empregada durante o período da gravidez ou da |

licença compulsória.

| | | |
|--------------------|--|---|
| 1937 | Decreto n.º1.396, de 19 de janeiro de 1937 | Proibiu o trabalho noturno (de 22h às 5h) da mulher nas indústrias públicas ou privadas. |
| 1939 à 1945 | II Guerra Mundial | Segundo período de abertura do mercado para mão-de-obra feminina assumir postos de trabalho deixados pelos homens. |
| 1962 | Lei 4.121/62 | Retirou os direitos tutoriais dos maridos sobre suas esposas, as mulheres casadas deixaram de ser consideradas relativamente incapazes |
| 1988 | Constituição Federal | Assegura a igualdade entre homens e mulheres estabelecendo: licença-maternidade; estabilidade à gestante; proteção do mercado de trabalho da mulher e proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo |
| 1995 | Lei 9.029, de 13 de abril de 1995 | Proíbe a exigência de atestado negativo de gravidez ou comprovante de esterilização para candidatas ou trabalhadoras. |
| 1999 | Lei 9.799, de 26 de maio de 1999 | Proíbe a utilização de critérios como sexo, idade, cor, estado de gravidez ou situação familiar para fins de contratação, promoção, remuneração ou dispensa do trabalho. |

Quadro 1 - Trabalho Feminino no Brasil.

Fonte: Elaboração própria com base na Legislação citada e em Segabinazzi (2007).

A partir da discussão acima pode-se vislumbrar a trajetória do processo de construção da mulher enquanto trabalhadora, partindo da invisibilidade em uma época em que não havia direito ao trabalho formal, passando por um período de regulamentação e proteção de base conservadora até a regulamentação que assinala a busca sistemática pela igualdade.

Desta forma, nota-se que os entraves encontrados pelas mulheres no mercado de trabalho vão muito além da regulamentação legal, a concepção de seu papel social também influencia na sua inserção e ascensão no mercado. Bourdieu (1999) nos lembra como a divisão das atividades atribuídas aos sexos implica uma subordinação de gênero:

A força da ordem masculina se evidencia no fato de que ela dispensa justificção: a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem a legitimá-la. A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante restrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembléia ou de mercado, reservado aos homens, e a casa, reservada às mulheres; ou, no interior destas, entre a parte masculina, com o salão, e a parte feminina, com o estábulo, a água e os vegetais; é a estrutura do tempo, a jornada, o ano agrário, ou o ciclo de vida, com momentos de ruptura, masculinos, e longos períodos de gestação, feminino. (BOURDIEU, 1999, p. 18).

Nesse sentido, os processos de socialização e aprendizagem reproduzem os preconceitos e estereótipos dos gêneros, amparado no argumento da determinação biológica. Assim, essa "determinação biológica" vai tomando os contornos da desigualdade social travestido do discurso da naturalidade (SAFFIOTI, 1992).

Parente (2007) elucida alguns pontos sobre essa construção do papel social da mulher:

É uma construção que se consolida no cotidiano, quando a elas são conferidas certas qualidades como atributos para cumprirem papéis sociais específicos e diferenciados "próprios de mulheres", os quais se reproduzem socialmente por intermédio da educação tanto formal como informal de cunho sexista (PARENTE, 2007, p.105).

Este movimento se desdobra em todas as esferas de nossa sociedade resultando em condições e regras disfuncionais para a inserção e o desenvolvimento das mulheres nas mais diversas instituições.

A partir disto pode-se perceber que há uma gama de ideias culturais que influenciam a forma como a mulher se vê e é vista pela sociedade. O processo de construção da mulher enquanto trabalhadora e seu ingresso no mercado organizado de trabalho impõem alterações profundas na forma como estas mulheres constituem sua própria identidade, como veremos adiante.

Identidade e trabalho como fonte bem-estar para a mulher

É necessário recordar que a partir do momento que o ser humano organiza o processo de trabalho, passando a agir no mundo externo e a modificá-lo, ele modifica a si próprio e a sua própria natureza. Amplia, assim, as suas forças latentes e empenha-as para atuar em cumprimento da sua vontade. O trabalho então pode ser compreendido como propriedade fundamental do homem e sua possibilidade de transformar o mundo (ENRIQUEZ, 1999; LOCKE, 1998; MARX, 1998; SMITH, 1996).

Neste sentido, a definição de um papel social determina as formas de tratamento que uma pessoa terá da sociedade como um todo. Os papéis profissionais possuem significados culturais tendo efeitos reais e condicionando as práticas sociais. De forma que muitas vezes, os indivíduos assumem papéis profissionais que ocupam destaque no imaginário da sociedade, como por exemplo, bombeiro, médico, advogado ou professor (GOFFMAN, 2002; HALL, 1997).

Muito embora esse processo tenha ocorrido também para as mulheres que se inseriam no mercado organizado de trabalho⁹ no Brasil, ele ocorreu a passos um tanto mais lentos. No curso das alterações sociais – como a I e II Guerras Mundiais – que levaram a mulher ao trabalho formal deve-se considerar a reserva de postos de trabalhos relacionados ao estereótipo feminino como de costureiras, cozinheiras, secretárias, babás, etc. Profissões que, em linhas gerais, indicavam uma continuidade dos afazeres domésticos. Apenas por volta dos anos 70 as mulheres começaram a se inserir em campos como medicina, engenharia, arquitetura e direito (CHIES, 2010).

Mesmo com as limitações sociais e culturais impostas às mulheres por meio dos símbolos sociais de seu papel tradicional circunscrito ao âmbito do lar ou da generalização de suas diferenças biológicas para o âmbito social, o trabalho também passou a ser um marcador essencial na formação da identidade das mulheres. Uma vez que se entende a identidade como uma manifestação subjetiva que abarca tudo o que é experimentado pelo indivíduo, refletindo em uma representação de si mesmo na sociedade. Dessa maneira, há que se apreender que o conceito de identidade envolve a dinâmica que se refere à singularidade humana e às peculiaridades de grupos, segmentos, estratos, classes, culturas (SEGABINAZZI, 2007).

Assim, para Cooley (2006) apud Goffman (2002), o impulso que o indivíduo tem de demonstrar ao mundo um lado idealizado de si próprio encontra, principalmente, nas diversas profissões e classes uma expressão organizada. Isso porque as profissões e classes possuem de antemão e, até

⁹ Entende-se como mercado organizado de trabalho os postos de trabalho como características homogêneas, são empregos regulares assalariados oferecidos por empresas capitalistas. Enquanto o segmento não-organizado compreende as formas de ocupação mais heterogêneas, cuja orientação não assume característica tipicamente capitalista, ou seja, peculiar das economias em estágio de subdesenvolvimento (POCHMANN 1998; POCHMANN 2010).

certo ponto, um linguajar convencional ou atitudes próprias que atuam diretamente na credulidade dos demais. Deve-se considerar sobre esse ponto que o papel social escolhido pelo indivíduo muitas vezes não corresponde apenas à ideia de que a sociedade em geral tem desse determinado papel.

Nessa mesma direção, Wautier (2001) esclarece que os indivíduos buscam desenvolver estratégias identitárias para reduzir a “distância” entre a identidade que lhes é atribuída e a identidade por eles incorporada. É neste ponto que se torna necessário pontuar que, para além do trabalho, o gênero é um princípio estruturante da vida social humana dentro de estruturas de poder e dominação, fazendo com que a identidade laboral da mulher seja percebida de forma diferente no âmbito social (BOURDIEU, 1977; FOUCAULT 1977).

Desta forma, Moore (2015) ressalta que:

A experiência do gênero, de ser um sujeito marcado por gênero, recebe significado no discurso e nas práticas que esse discurso informa. Os discursos são estruturados pela diferença, e assim mulheres e homens assumem diferentes posições de sujeito dentro do mesmo discurso, ou, melhor, o mesmo discurso os posiciona como sujeitos de maneiras diferentes. Todos os principais eixos da diferença, raça, classe, etnicidade, sexualidade e religião têm interseções com o gênero, que oferecem uma multiplicidade de posições de sujeito dentro de qualquer discurso (MOORE, 2015, p. 26).

Assim, pode-se entender que há um encadeamento importantes entre a identidade de gênero do indivíduo e o trabalho. Isso se dá em uma relação dinâmica e contínua na qual os fatores se influenciam mutuamente em uma infundável construção do ser e do mundo à sua volta. Do sucesso ou do fracasso dessa dinâmica multifatorial é que dependem, o bem-estar e a realização do sujeito ou, ainda, o mal-estar e até o seu adoecimento, considerando o contexto e os determinantes biológicos, psicológicos e sociais.

Para Ferreira (2012), o trabalho pode ser fonte de vivências de prazer e bem-estar para o indivíduo pois articula as capacidades humanas do sentir, do pensar e do fazer. Alguns aspectos definem o trabalho enquanto fonte de bem-estar para o trabalhador, entre eles: a noção de utilidade para o outro ou para a sociedade e; o reconhecimento do trabalho englobando tanto o reconhecimento social quanto a retribuição pecuniária justa ao trabalho realizado.

O autor ressalta ainda que:

O bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia. A vivência duradoura destes sentimentos pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de qualidade de vida no trabalho (FERREIRA, 2012, p. 179-181).

Obter prazer e bem-estar no trabalho auxilia no pleno desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e cria condições para que estes reafirmem sua identidade (FERREIRA, 2012).

Dessa forma, o processo de construção da identidade mencionado acima nos revela um deslizar do papel social da mulher da esfera do lar à esfera pública que, na medida em que avança para um novo espaço carrega consigo os símbolos sociais de seu papel tradicional e biológico e, toca os demais papéis sociais já consolidados nesta arena, criando fissuras e movimentando nas bases da sociedade. Pode-se compreender que o emergir de um papel social, como o da mulher trabalhadora, em uma sociedade como a Brasileira

movimenta e reconfigura o papel dos demais atores sociais, uma vez que a sociedade se organiza na articulação de tais papéis, suas normas, funções, hierarquias, valores, etc.

Assédio moral: o esfacelamento da identidade da trabalhadora enquanto via de crise e adoecimento

O oposto do bem-estar e do prazer gerado pelo trabalho ocorre quando o trabalho passa a ser fonte de sofrimento e mal-estar, entre outras causas isto pode acontecer sempre que situações como as de assédio ocorrerem no ambiente de trabalho.

Utilizando termo harrassment - "assédio" em inglês - Brodsky foi um dos primeiros autores a relatar comportamentos hostis e repetitivos no ambiente de trabalho em meados da década 70. Desde então os estudos relacionados ao assédio moral e suas consequências para a saúde do trabalhador e das organizações tem se multiplicado por todo o mundo (FREITAS, 2001; HELOANI, 2004; MACIEL et al, 2008).

Maciel et al (2008) e Heloani (2004) assinalam em seus trabalhos que são as mulheres quem mais sofre com o assédio moral. Nesse sentido Heloani (2004), após a análise de diversos estudos como os de Freitas (2001), Hirigoyen (2002), Barreto (2005) ressalta:

[...] a maioria das pesquisas apontam que as mulheres são, estatisticamente falando, as maiores vítimas do assédio moral, também são elas as que mais procuram ajuda médica ou psicológica e, não raro, no seu próprio grupo de trabalho, verbalizando suas queixas, pedindo ajuda (HELOANI, 2004, p.06).

Os estudos mais recentes nos levam a compreender o assédio moral como uma agressão coletiva, ao passo que ela conta com o silêncio ou o apoio dos demais para se perpetuar e instaurar uma dinâmica adoecida na organização. Esta dinâmica que pode ter uma trabalhadora ou um grupo como alvo, se perpetua ao longo do tempo sem que tenha necessariamente um único centro (FREITAS, 2001; HELOANI, 2004; MACIEL et al, 2008).

Assim, o assédio moral se instaura paulatinamente, avançando na medida em que suas pequenas agressões são suportadas e relevadas, ganhando força e existindo de forma quase-invisível, de maneira tal que quando a vítima toma consciência de sua situação já se encontra imersa na dinâmica de violência. Estudos com trabalhadores vítimas de assédio moral, como os de Heloani (2004) e Freitas (2001), nos indicam que, muitas vezes, antes de identificar que está sendo alvo de violência, o trabalhador se apercebe em uma situação desconfortável na qual são feitas inúmeras tentativas de compreensão e superação.

Neste processo elementos essenciais como a autoestima e a segurança, do trabalhador são esfaceladas, confundindo-o e fazendo-o alimentar dúvidas sobre si próprio e sobre sua competência. Desta forma, a identidade construída pela trabalhadora entra em colapso fazendo-o perder seus referenciais na sociedade.

Para Rutherford (1990) a identidade "representa a interseção de nossas vidas cotidianas com as relações econômicas e políticas de subordinação e dominação". Uma vez que esta identidade se fragmenta, fragmentam-se também as relações e o lugar do sujeito na sociedade.

O sofrimento tende a causar uma série de sintomas com implicações na saúde psíquica, social, profissional e afetiva da pessoa, o processo de adoecimento resultante do assédio moral ocorre então como uma defesa

possível quando o trabalhador ou a trabalhadora não é mais capaz de mobilizar sua energia para reagir. Destaca-se então o predomínio do adoecimento de origem psicossomática, aparecimento da depressão e de patologias correlatas, pensamentos autodestrutivos e até as tentativas de autoextermínio. Outras comorbidades que costumam ser constatadas são o alcoolismo e/ ou uso de drogas, que geram um circuito fechado retroalimentando o sentimento de impotência e de injustiça (FREITAS, 2001; HELOANI, 2004; MACIEL et al, 2008).

Heloani (2004) relaciona ainda o sofrimento do assédio moral com uma aparente passividade ou ausência de ação, estando este posicionamento mais vinculado ao papel social da mulher quando afirma que “Essa atitude de aparente passividade, ou melhor, de ausência de ação, dentro de nossa cultura machista e preconceituosa é vista mais como um atributo feminino do que masculino” (HELOANI, 2004, p.06).

Algumas Considerações

Discorrer sobre o processo de construção da mulher brasileira enquanto trabalhadora nos permite vislumbrar uma trajetória que parte da invisibilidade em uma época em que não havia direito ao trabalho formal, passando por um período de regulamentação e proteção de base conservadora até a regulamentação que assinala a busca sistemática pela igualdade. Essa trajetória é atravessada por uma série de construções sociais extrapolam a regulamentação legal, uma vez que a concepção de seu papel social, à priori, se circunscreve no âmbito privado e à elas é atribuído um estereótipo de gênero que, dentre outras atitudes, pressupõe uma postura obediente e passiva.

Ao compreendermos o processo de assédio moral no trabalho articulado à construção da mulher como trabalhadora no Brasil não é difícil compreender

os aspectos sociais e culturais que levam as trabalhadoras à serem as maiores vítimas nos casos de assédio moral relatados no país.

Em meio a este cenário dois fatores essenciais se complementam no processo interminável de construção da identidade das trabalhadoras: o trabalho e o reconhecimento. Quando o trabalho se coloca para a trabalhadora como fonte de bem-estar ele fortalece sua identidade e repercute positivamente em sua vida. No entanto, se a trabalhadora sofre assédio moral esta identidade em crise vai sendo esfacelada podendo levar a trabalhadora aos mais diversos quadros de adoecimento.

É preciso ter consciência de que por trás dos indicadores da violência no trabalho se desenrola uma história construída pela sociedade e pela cultura que, em grande parte, determina o papel do agressor e do agredido. Esta reflexão buscou lançar um olhar sobre esta história sem perder de vista suas consequências.

Referências

ABRAMO, Lais. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Disponível: < www.oit.org.br >. Acesso em, v. 10, n. 03, p. 2012, 2010.

ANTUNES, Ricardo e Silva. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1995.

BARRETO, Margarida. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. **Jornal da rede feminista de saúde**, São Paulo, n. 25, p. 12-16, jun. 2002.

_____, Margarida Maria Silveira et al. **Assédio moral: a violência sutil-análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005.

BLAY, Eva Alterman. 8 De Março: Conquistas e Controvérsias. **Estudos Feministas**, v. 601, p. 2, 2001.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 1999.

BOURDIEU, Pierre. **Outline of a Theory of Practice**. Cambridge, Cambridge University Press, 1977.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. **Âmbito Jurídico**, v. 1, p. 15, 2007.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Estudos Feministas**, p. 507-528, 2010.

CIAMPA, Antônio. da Costa. **Identidade humana como metamorfose: A questão da família e do trabalho e a crise de sentido do mundo moderno**. Editora Interações, 1998.

COOLEY, Charles Horton; MEAD, G. H. The social self. In Charles Horton Cooley: **Imagining Social Reality**, v. 53, 2006.

ENRIQUEZ, Eugène. Perda do trabalho, perda da identidade. In. NABUCO, Maria Regina; CARVALHO NETO, Antônio Moreira de (Orgs.). **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: Instituto de Relações do Trabalho - IRT/PUC-Minas, 1999.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma abordagem centrada no olhar do trabalhador**. 2ª edição. Brasília: Paralelo, 2012.

FOUCAULT, Michel. **Discipline and punish: The birth of the prison**. Vintage, 1977.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

_____, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

FREUD, Sigmund. O Mal Estar na Civilização. In: **Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas completas de Sigmund Freud**, Rio de Janeiro: Imago, 1976.

GOFFMAN, Erving. **A Representação do Eu na vida Cotidiana**. 10ª edição. Petrópolis, Editora Vozes, 2002.

HALL, Stuart. The work of representation. In: HALL, Stuart (org.) **Representation. Cultural representation and cultural signifying practices**. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage/Open University, 1997.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, p. 1-8, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana**. Editorial Paidós, Barcelona, 1999.

_____, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Bertrand Brasil, 2002.

HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. Civitas - **Revista de Ciências Sociais**, Porto Alegre, v. 8, n. 1, p. 46-67, jan./abr. 2008.

JACQUES, Maria da Graça C. **Identidade e trabalho: Uma articulação indispensável**. In A. Tamaio, J. E. Borges-Andrade & W. Codo (Eds.), **Trabalho, organizações e cultura** (pp. 41-47). São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados, 1996.

LEYMANN, Heinz. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and victims**, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, n. 26, p. 405-430, 2006.

LOCKE, John. **Dois tratados sobre o governo**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.
MACIEL, Regina Heloisa et al. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Revista Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 3, 2008.

MARX, Karl. **O capital**, livro I, vol. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.

MARQUES, Tereza Cristina de Novaes; MELO, Hildete Pereira de. Os direitos civis das mulheres casadas no Brasil entre 1916 e 1962. Ou como são feitas as leis. **Estudos Feministas**, 16(2), 463-488. 2008. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/24327745>.

MOORE, Henrietta L. Fantasias de poder e fantasias de identidade: gênero, raça e violência. **Cadernos pagu**, n. 14, p. 13-44, 2015.

PARENTE, Temis Gomes. Gênero e memória de mulheres desterritorializadas. **ArtCultura**, v. 9, n. 14, 2007.

POCHMANN, Marcio. Mercado geral de trabalho: o que há de novo no Brasil?. **Parcerias estratégicas**, v. 11, n. 22, p. 121-144, 2010.

PEDRO, Joana Maria. Narrativas fundadoras do feminismo: poderes e conflitos (1970-1978). **Revista Brasileira de História**, v. 26, n. 52, p. 249-272, 2006.

RAGO, Margareth. **Do cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar**. 1890-1930. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

SAFFIOTI, Heleieth IB; COSTA, Albertina; BRUSCHINI, Cristina. **Rearticulando gênero e classe social**. Uma questão de gênero. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, p. 183-215, 1992.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 2.

SCOTT, Joan W. **Os Usos e Abusos do Gênero**. Projeto História, São Paulo, n. 45, Dez. 2012

SOIBET, R. Mulheres pobres e violência no Brasil urbano. In: PRIORE, M. D. (Org.). **História das Mulheres no Brasil**. 5. ed. São Paulo: Contexto, 2001.

WAUTIER, Anne Marie. **A construção identitária e o trabalho nas organizações associativas**. Rio Grande do Sul: Unijuí, 2001.