

## ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA SECRETÁRIAS EM UM HOSPITAL NO NORTE DO PARANÁ

Josilaine S. Carvalho (Secretária Executiva), e-mail:

[josilainecarvalho1@gmail.com](mailto:josilainecarvalho1@gmail.com)

Priscila Pinton Silveira (Secretária Executiva), e-mail: [priscila\\_ps@outlook.com](mailto:priscila_ps@outlook.com)

Givaldo Alves da Silva (Orientador), e-mail: [givaldo.silva@unespar.edu.br](mailto:givaldo.silva@unespar.edu.br)

UNESPAR/Apucarana

### Resumo:

O assédio, tanto moral quanto sexual, é uma constante dentro de organizações no mundo todo e, embora combatido, ainda tem sido a causa de diversos problemas de relacionamento e de saúde entre os membros de empresas. A literatura indica que além dos danos morais o assédio prejudica o ambiente de trabalho, podendo causar doenças e danos psicológicos, a exemplo de: depressão, ansiedade, síndrome do pânico e, claro, tem consequências negativas na produtividade das vítimas. O presente texto é resultado de um trabalho de conclusão de curso na área do Secretariado Executivo que teve por objetivo investigar o assédio dirigido às secretárias de médicos, de um hospital de um município do Norte do Paraná. Além de levantar os casos de assédio, também se preocupou em saber como as vítimas reagiram. Para tanto, foi feita uma pesquisa bibliográfica e posteriormente foi disponibilizado um formulário online para 17 secretárias que atuam no hospital. Do total, 13 secretárias responderam ao questionário. Como resultado, percebeu-se que os níveis de assédio contra as secretárias são compatíveis com média descrita na literatura e que os problemas enfrentados por elas também são os mesmos por que passa a média das brasileiras. Resumindo, a pesquisa indica que esse é um problema estrutural e deve ser percebido como tal.

**Palavras-chave:** Assédio moral, assédio sexual, secretárias.

### Introdução

Embora seja muito comum no ambiente de trabalho, o assédio, tanto moral quanto sexual pode ocorrer em qualquer ambiente. Muitas pessoas são vítimas desse tipo de abuso e sequer sabem identificar. Outras vezes, quando identificam, não reagem por medo de perder o emprego. Portanto, essa é uma questão bastante complexa e está repleta dos reflexos da forma como se estruturam as relações de poder na sociedade.

Diante das relações interpessoais vivenciadas em uma organização, o presente trabalho procura compreender como a ocorrência do assédio moral e sexual em uma organização hospitalar de um município do norte do Paraná; como o

assédio afetou a vida e a saúde das vítimas; e quais foram as reações das vítimas e da empresa com relação aos assédios.

O assédio pode ocorrer em diversos ambientes, principalmente, no âmbito profissional, onde prevalece relações de poder e questões hierárquicas. No decorrer da investigação, foi possível definir o assédio e compreender as causas e consequências, tanto do assédio moral quanto do sexual na organização estudada.

### **Materiais e métodos**

A pesquisa foi feita em duas fases, uma teórica, momento em que se buscou compreender, por meio da bibliografia existente, o fenômeno do assédio e, num segundo momento, foi elaborado um questionário com questões abertas e fechadas na plataforma Google Forms que, mediante comunicação prévia, foi submetido às secretárias de um hospital que tem sede em um dos municípios do norte do Paraná.

### **Resultados e Discussão**

Para Barreto (2000 apud PAROSKI, 2006, p. 03), o assédio moral é definido como: a exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Logo, a prática do assédio moral, quando realizada pelo próprio empregador ou por um superior hierárquico, “tem por finalidade eliminar o trabalhador da organização empresarial, forçando uma situação na qual o empregado se demita e/ou abandone o ambiente de trabalho” (CARVALHO, 2009, p. 65).

Tratando das consequências do assédio, Hirigoyen (2008), afirma que o assédio moral traz uma grande degradação nos aspectos físicos e emocionais quando comparado com as vítimas que foram alvo de assédio. Pois, Freitas (2008) afirma que as vítimas de assédio moral têm maior propensão à depressão, ansiedade e afetividade negativa, quando se compara com as vítimas de assédio sexual. No mesmo sentido, Hirigoyen (2002) estabelece uma associação entre a violência do assédio e a depressão. Assim, quanto maior o período de duração do assédio, maior o risco de depressão.

Tal como o assédio moral, o assédio sexual também é largamente praticado no ambiente organizacional. Nesse sentido, tratando do assédio sexual nas organizações, Simón (2000) argumenta que essa é uma forma de violência não apenas física, mas também psicológica, que tem como objetivo ferir a liberdade do indivíduo, e a tendência é que aconteça em relações hierárquicas, onde um tem poder sobre o outro.

Barros (1995) mostra que o assédio sexual pode ser classificado em dois tipos: por intimidação ou por chantagem. O assédio de intimidação surge com a importunação do sexo oposto, proveniente de incitações sexuais inoportunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, que têm como finalidade prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Já o assédio por chantagem é definido como exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.

O assédio sexual também pode ser explícito ou implícito e pode se dar por meio de gestos, falas e escritas, de modo a coagir o assediado a ceder em troca de supostas vantagens, cujas promessas podem ou não serem cumpridas.

Seguindo a pista deixada pela fundamentação teórica do trabalho, as respostas dadas ao questionário dirigido às secretárias possibilitaram chegar resumidamente aos seguintes dados:

Das 17 secretárias, 13 responderam o formulário e, dentre essas, 46% respondeu terem sido vítimas de assédio. Com relação ao tipo de assédio sofrido, 62% resolveu não responder, 23% foi vítima de assédio moral e 15% de assédio sexual.

A pesquisa mostrou também que, conforme era de se esperar, os homens são os que mais assediam. Embora 62% não tenha respondido qual era o sexo do(a) assediador(a), 23% declarou ter sido assediado por homens enquanto que em 15% dos casos o assédio partiu de mulheres.

Com relação à reação, mais uma vez, 61% não respondeu se reagiu, 23% não reagiu, 8% denunciou o assédio e outros 8% fingiu que nada tinha acontecido a fim de preservar os seus empregos.

### **Considerações finais**

Ao observar os resultados da pesquisa, é possível compreender como o assédio tem sido frequente nas relações trabalhistas e, conseqüentemente, visto como algo comum por não se tornarem públicos e expostos à empresa.

O processo de identificação do assédio até a decisão de denúncia é um período de grande dificuldade, antes de tomar alguma atitude a vítima geralmente passa por um processo em que precisa entender o ocorrido. Infelizmente, muitas vezes, a vítima não encontra auxílio e suporte para realizar a denúncia, o que acaba por resultar no silêncio e permanência dos ataques contra seu psicológico.

Nesse sentido, a pesquisa realizada permitiu perceber o quão grave o assédio é, uma vez que 46% das secretarias foram vítimas dentro do hospital. Observando a porcentagem, entendemos que o assédio no hospital se aproxima da média das organizações brasileiras.

### **Referências**

- BARRETO, Margarida M. S. **Violência, Saúde, Trabalho - Uma jornada de humilhações**. 1.ed. São Paulo: EDUC – Editora da PUC-SP, 2003.
- BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- CARVALHO, Nordson Gonçalves. **Assédio moral na relação de trabalho**. 1 ed. São Paulo: Rideel, 2009.
- PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. JusNavigandi, Teresina, ano 10, n. 1196, out. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>>. Acesso em: 23 Abr. 2021.
- SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo, LTr, 2000, p.172.