

# O mundo do trabalho e a cultura machista: facetas do assédio moral sofrido por trabalhadoras

Júlia Correia Cellim<sup>1</sup>  
Karen Costa Inácio Grigoletto<sup>1</sup>  
André Mota do Livramento<sup>2</sup>

1. Acadêmica do curso de psicologia, cursando o décimo período.
2. Graduado e Mestre em Psicologia (UFES). Especialista em Terapia Cognitivo-comportamental (Unifia). Docente da Faculdade Multivix Nova Venécia e Psicólogo Escolar do Instituto Federal do Espírito Santo - Nova Venécia.

## RESUMO

Estudos têm apontado grande incidência do assédio moral em instituições no Brasil, sendo as mulheres as vítimas mais frequentes da exposição a humilhações e constrangimentos, de modo repetitivo e prolongado, em contextos de trabalho, fato que produz efeitos que podem ser danosos a saúde psicológica, física e social de trabalhadores(as). Este estudo teve como objetivo geral investigar como acontece o processo de assédio moral sofrido por mulheres nos ambientes de trabalho e os impactos na saúde mental das trabalhadoras. Para a sua realização cinco mulheres adultas que sofreram assédio moral no trabalho foram entrevistadas, mediante consentimento formalizado por meio de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Os dados foram analisados por meio da Análise de Conteúdo, adaptada da proposta de Bardin. Os achados deste estudo nos permitiram organizar as discussões em três temáticas centrais, que se interseccionam e complementam permitindo maior compreensão da problemática abordada nesta pesquisa: I. O machismo no mundo do trabalho; II. Facetas e características do assédio moral e; III. O assédio moral e os efeitos psíquicos entre trabalhadoras. Percebe-se o quanto essa discussão precisa ser mais presente entre as empresas e instituições, aspecto necessário para a construção de relações de trabalho pautadas no respeito aos direitos humanos, fundamentais a qualidade de vida e bem-estar de trabalhadoras(es).

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Trabalhadoras. Gênero. Psicologia. Saúde Mental.

## 1. INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho é considerado por muitos autores como machista, através das comparações de pesquisas nota-se uma discrepância entre cargos ocupados por mulheres e por homens, como as mulheres ainda são minorias nos cargos de chefia e como a diferença dos salários pode ser grande (FERNANDES, *et al.*, 2019). Logo, percebe-se que este movimento de exclusão da mulher existe pois nota-se

[...] a discriminação de gênero de maneira recorrente, variando tanto de formas indiretas quanto diretas, isto é, desde a cultura perpetuada a agressões físicas. Tal discriminação é fruto, em especial, da cultura misógina e patriarcal que foi instaurada ao longo da história da sociedade,

a qual resultou no negligenciamento do trabalho feminino, taxando a mulher como uma figura frágil e descapacitada. (FERNANDES, *et al.*, p. 2-3, 2019).

Com o passar do tempo a mulher ganha espaço e reconhecimento dentro de empresas, a partir de vários movimentos, como o feminista (FERNANDES, *et al.*, 2019). Mas esta inserção no mercado de trabalho pode levar a mulher a sofrer vários tipos de assédios, em destaque o assédio moral.

“Assédio moral é o nome que se dá a uma série de atos tendentes a tornar a vida do trabalhador um verdadeiro tormento, aflição, um martírio, utilizando-se de ações agressivas de caráter psicológico” (ZORZO, *et al.*, 2020, p. 3). Sendo assim, o assédio moral consiste em humilhar, desqualificar, degradar um colega de trabalho na frente dos demais, este comportamento pode ser fruto de competitividade, inveja, medo que o outro seja melhor exercendo a mesma função, entre outras questões (ZORZO, *et al.*, 2020).

Soares e Oliveira (2012) ressaltam que o processo do assédio moral é dinâmico, ou seja, pode acontecer de formas, em tempos, com pessoas e momentos diferentes, com vários contornos, através de gestos, palavras e comportamentos que ferem a imagem ou a saúde psicológica do sujeito. Esses autores trazem em seu artigo, uma pesquisa no campo das instituições, sobre o assédio no trabalho, e a mesma mostrou que mulheres são as maiores vítimas:

[...] não só as mulheres são mais assediadas que os homens, como também são obrigadas a trabalhar abaixo do seu nível de competências profissionais. Elas são mais expostas a fofocas, assim como mais ostracizadas. As mulheres também são mais assediadas pelos subordinados comparativamente aos homens (SOARES; OLIVEIRA, 2012, p.2).

Araújo (2017) também vai trazer a concepção de que as mulheres são as que mais sofrem com o assédio moral, e este está sempre ligado a uma questão de hierarquia, ou seja, o assédio moral vertical, do chefe em relação a subordinada. Este assédio pode acontecer, pois por uma questão histórica e cultural, a mulher está designada a esfera reprodutiva, diferente do homem que se coloca na esfera produtiva e pode trazer várias consequências para a assediada, por exemplo, o pedido de demissão, o afastamento do seu meio social e familiar (ARAÚJO, 2017).

O assédio, mesmo que já existisse desde sempre em qualquer tipo de trabalho, só foi nomeado como fenômeno que pode levar prejuízos aos envolvidos, as relações de trabalho, a produtividade, logo ao psicológico do trabalhador e conseqüentemente ao funcionamento da empresa, nos anos 90 (FREITAS, 2001).

Na questão psíquica da trabalhadora, as autoras Lucas e Romano (2015) ressaltam o dano psicológico, gerado por questões como: tensão, angústia, medo e culpa, por exemplo. Além dessas colocações, revelam que

a humilhação repetitiva e de longa duração causa não apenas danos à saúde psicológica da vítima como também exerce influência de modo direto em seu comportamento, nas suas relações afetivas e em sua vida em sociedade, comprometendo sua identidade e dignidade (LUCAS; ROMANO, 2015, p.5).

Freitas (2001) dimensiona sobre o papel das instituições, chefes e donos destes ambientes de trabalho, colocando a importância de se preservar e proteger os vulneráveis no local que trabalham, pois “algumas organizações, empresas em particular, são incapazes de fazer respeitar os direitos mínimos do indivíduo e permitem que se desenvolvam o racismo e o sexismo em seu seio” (p. 4).

Portanto, este tema foi escolhido para que se pensasse sobre a vulnerabilidade da mulher no ambiente de trabalho, como esse tipo de assédio acontece dentro das instituições e as repercussões e efeitos na saúde mental da mulher, bem como, a partir dessa discussão, pensar estratégias para o combate e conscientização das trabalhadoras e trabalhadores sobre essa problemática.

Desse modo, esse estudo tem como objetivo geral investigar como acontece o processo de assédio moral sofrido por mulheres nos ambientes de trabalho e os impactos na saúde mental das trabalhadoras. Como objetivos específicos: compreender as formas e contornos do assédio moral a mulheres que estão exercendo seu trabalho; investigar os efeitos do assédio moral sofrido por mulheres em suas vidas cotidianas, para além do mundo do trabalho; e como as instituições têm combatido/conscientizado seus trabalhadores sobre formas e conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 O assédio moral contra mulheres nas instituições**

Após anos lutando por direitos e por igualdade, a mulher chega ao mercado de trabalho não apenas por questões financeiras, mas também para realizar-se como pessoa de direitos que tem dignidade e deve ser tratada com respeito (ZORZO *et al.*, 2020).

As empresas e instituições precisam gerar espaços e ambientes em que a cooperação e o trabalho em grupo sejam valorizados, e que as diferenças sejam respeitadas e as mulheres reconhecidas como trabalhadoras. Ainda existem no Brasil empresas que não favorecem estes ambientes e incentivam a competitividade e a diferença de gêneros, com salários diferentes, optando por mais contratações de homens, entre outros (FREITAS, 2007).

Estas empresas podem sofrer com as consequências organizacionais, por exemplo, afastamento das funcionárias, por questões de saúde mental, queda na produtividade, custos com novas contratações e pagamentos de indenizações, entre outros (FREITAS, 2007)

Uma pesquisa apresentada por Bobroff e Martins (2013, p. 3) mostra a grande incidência do assédio moral dentro das instituições, “no Brasil, investigação realizada em 97 empresas no Estado de São Paulo, com 2.072 entrevistados, demonstrou que 42% explicitaram histórias de humilhação no trabalho e que, destes, as mulheres são as vítimas mais frequentes”.

Muitas vezes, dentro das próprias empresas, mulheres passam por situações de assédio moral, humilhações, xingamentos, por parte de seus chefes ou de colegas e não conseguem reconhecer que estão sendo vítimas de um processo constante e que afeta várias mulheres que trabalham (BOBROFF; MARTINS, 2013).

Para Bobroff e Martins (2013) as instituições e empresas necessitam compreender que

[...] um ambiente de trabalho pautado na comunicação dialógica e no resgate da humanização no processo laboral traz implícitos os princípios da sociedade democrática. Deve-se reafirmar a não violência, a igualdade de direitos e a equidade nesse ambiente, praticando diariamente a cidadania (p. 6).

O assédio moral dentro das empresas e instituições pode acontecer de maneiras, formas e em tempos diferentes. Segundo Araújo (2017) pode vir do chefe/supervisor, para a subordinada/funcionária, ou seja, assédio moral vertical ascendente, ou pode ser praticado por colegas que exerçam a mesma função e estão no mesmo nível da vítima, caracterizando o assédio moral horizontal.

Estes assédios podem acontecer quando a vítima recusa ou reage a uma situação de agressividade ou autoritarismo do chefe, quando faz questionamentos sobre o funcionamento e organização da empresa, todas essas contingências podem gerar ofensas e desvalorização ao profissional (SIMÕES; MELLO, 2016).

Deve-se observar que as condições sociais e culturais que a sociedade vivencia também influenciam as empresas e instituições, sendo assim, a sociedade machista dá subsídios para que homens se sintam dominantes perante as mulheres, e entre os agressores existe uma cumplicidade que a cada dia exclui mais as mulheres de espaços, como o do trabalho (SIMÕES; MELLO, 2016).

Simões e Mello (2016) vão caracterizar o perfil do agressor/assediador como um homem que supervaloriza sua imagem, seu trabalho, tem necessidade que os outros reconheçam essa grandiosidade, tem fantasias sobre seu êxito e seu poder e tem comportamentos e atitudes arrogantes.

Sendo assim, as empresas precisam estar em constante alerta para que em seus ambientes este tipo de violência não aconteça, principalmente com as mulheres, que estão cada dia mais conquistando seus espaços nos ambientes empresariais e assumindo cargos de poder e chefia. No seio de uma empresa precisa-se valorizar o respeito e a cooperação entre os funcionários, independente dos cargos em que ocupam, funções que exercem, sexualidade e gênero que se identificam (SIMÕES; MELLO, 2016).

## **2.2 Consequências do assédio moral para além do trabalho.**

Dentro das instituições e empresas o assédio moral pode ser caracterizado por degradação das condições básicas de trabalho de uma mulher, pois pode ser capaz de instaurar um pacto de tolerância e silêncio entre os que vivenciam esta violência, gerando na vítima desestabilização emocional e fragilização na vida profissional, pessoal e social (BOBROFF; MARTINS, 2013).

O assédio moral no trabalho é definido por qualquer conduta abusiva que venha através de gestos, palavras, escritos ou manipulações (ARAÚJO, 2017). É entendido como conduta que atenta contra a dignidade psíquica ou física da trabalhadora, expondo-a a várias situações humilhantes e constrangedoras que colocam em risco o seu bem-estar (SANTOS, *et al.*, 2016).

Junior e Mendonça (2015) mencionam que o assédio moral ocorre em fases: na primeira ataques e/ou mesquinhas são comuns, mas por si só não caracterizam esse fenômeno. A continuidade, regularidade desses atos (fase dois), que caracterizam o assédio moral propriamente dito. A terceira representa a intervenção da gestão da organização, caso isso não seja eficaz, gera-se então uma quarta fase que é a exclusão do indivíduo do mercado de trabalho, por questões de saúde, de convivência, entre outros.

O assédio pode trazer prejuízo em vários contextos da vida da trabalhadora, profissional, familiar e social, por exemplo. Esta pode fragilizar-se gerando prejuízos a sua identidade, personalidade, autoestima, convívio em sociedade e familiar, podendo se sentir ameaçada e sem disposição (SANTOS, *et al.*, 2016).

Araújo (2017) relata uma lista de consequências do assédio moral à mulher em seu trabalho. Pode-se destacar perdas de autoconfiança e interesse pelo trabalho, isolamento da família e amigos, uso de drogas, como o álcool, danos à integridade psíquica, crises de choro, insônia, instabilidade emocional e surgimento de distúrbios mentais e psíquicos, dentre outras repercussões.

Freitas (2007) escreve sobre conclusões de seu estudo que dizem que mulheres assediadas no trabalho podem apresentar desordens psíquicas, desestabilização da vida em geral, doenças psicossomáticas, depressão, pensamentos autodestrutivos

e tentativas de suicídio. “Afastamento do trabalho, perda do emprego, sentimento de nulidade e de injustiça, descrença e apatia podem ter efeitos colaterais assinados por alcoolismo e drogas, que geram um circuito fechado e que se autoalimenta” (FREITAS, 2007, p. 5).

O processo de assédio moral sofrido por mulheres envolve desequilíbrio emocional entre vítima e assediador, constituindo um ambiente de trabalho hostil que traz prejuízos ao bem-estar da mulher, que vivencia sofrimento psicológico que pode ser estendido a outras pessoas (como aqueles que prestam assistência) (JUNIOR; MENDONÇA, 2015).

No âmbito social o assédio desempenha algumas questões: acidentes de trabalho, afastamentos e aposentadorias precoces, elevação do nível de suicídios, desestruturas familiares. Estas questões podem gerar prejuízos à sociedade e ao funcionamento das empresas e instituições (FREITAS, 2007, p. 5).

Não só para as mulheres, mas também para as instituições e organizações essa problemática pode trazer prejuízos, uma vez que trabalhadoras passam a não gostar de seu trabalho, descomprometer-se com suas funções, pois se acham incapazes, além de afetar suas perspectivas e esperanças com a vida pessoal e profissional (JUNIOR; MENDONÇA, 2015).

Portanto, nota-se a importância de construir um espaço de trabalho baseado no respeito às mulheres, pois são as que mais sofrem com os tipos de assédio dentro de um ambiente organizacional, e esse assédio não fica apenas no trabalho, ele perpassa para os vários âmbitos da vida da trabalhadora, gerando principalmente danos emocionais e psíquicos (JUNIOR; MENDONÇA, 2015).

### **3. ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS.**

Neste estudo realizou-se a entrevista com roteiro semiestruturado com cinco mulheres adultas que relataram ter vivido o assédio moral no trabalho, seja ele efetuado por seus chefes ou colegas de trabalho. Os dados foram coletados de forma presencial e online através do aplicativo Microsoft Teams. As participantes

tinham idade entre 21 e 47 anos e as funções ocupadas no trabalho eram as seguintes: secretária, estagiária, balconista, assistente de comunicação e camareira. Quatro destas tinham ensino superior incompleto e uma era formada em gestão de TI. Quanto a raça/etnia, duas se declararam brancas, duas pardas e uma amarela.

A entrevista buscou abordar formas e contornos do assédio moral, impacto na vida profissional, pessoal e social das mulheres, bem como consequências para a saúde mental da mulher trabalhadora.

Para análise dos dados utilizou-se a Análise de Conteúdo, que segundo Oliveira (2008) consiste em uma técnica que analisa a parte literária para atingir seus significados mais profundos, ou seja, relaciona estruturas semânticas com estruturas sociológicas. Analisa sempre questões sociais, de um texto focal para o contexto social de forma objetiva e clara:

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter, por procedimentos objetivos e sistemáticos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens (BARDIN *apud* OLIVEIRA, 2008, p. 2).

Para a realização desse estudo foram assegurados aspectos éticos elencados na Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2016), que trata da realização de pesquisa com seres humanos, como sigilo, privacidade, confidencialidade, esclarecimento, liberdade e autonomia, sendo o processo de participação formalizado por meio de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Tais cuidados foram realizados com o objetivo de proteger as participantes e minimizar riscos pela participação no estudo.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Os achados deste estudo nos permitiram organizar as discussões em três temáticas centrais, que se interseccionam e complementam permitindo maior compreensão da problemática abordada nesta pesquisa. São elas: o machismo no mundo do

trabalho, facetas e características do assédio moral e, por fim, o assédio moral e os efeitos psíquicos entre trabalhadoras.

#### **4.1. O mundo do trabalho e a cultura machista**

Segundo Drumont (1980) o machismo constitui um sistema de representações-dominações, moldando as relações entre homens e mulheres também no ambiente de trabalho, dividindo-os em polo dominante e dominado, que se confirmam numa situação de objeto de uso de quem é o polo dominante, no caso do machismo, o homem.

Sabe-se que a cultura do machismo está presente não apenas nos ambientes familiares, mas também em ambientes empresariais e institucionais, isso também é relatado por mulheres que sofreram assédio moral no trabalho, nas seguintes falas *“Eles não assumem que existe isso dentro da empresa, o machismo está muito impregnado, não reconhecem que isso é um problema”* ou ainda *“não fez a entrevista comigo, mas disse que eu estava dentro, pois eu era bonita”*. Logo percebe-se falas que sexualizam a mulher em seu ambiente de trabalho e as colocam apenas como objetos sexuais, não valorizando e respeitando seu trabalho. Procópio e Valença (2016) apontam que o machismo no trabalho pode ser chamado de “machismo invisível”, uma vez que por falas implícitas e sutis este processo pode gerar na vítima o medo e a precaução com determinada pessoa, uma vez que este tipo de reclamação não pode ser provada e nem repreendida pela diretoria ou mesmo pela lei, isso pode afetar significativamente a qualidade de vida de inúmeras mulheres, gerando questões psíquicas negativas, que abordaremos melhor nas seções abaixo (PROCÓPIO; VALENÇA, 2016).

Traços de uma cultura machista são marcantes no Brasil, presentes não apenas nas relações interpessoais, afetivas, matrimoniais e familiares, mas também na vida profissional, sendo assim os homens (principalmente na função de chefes) podem achar que mulheres são seus objetos, ou seja, quem deveria promover proteção à trabalhadora está lhe causando desconforto e desequilíbrio emocional (CORTES, *et al.*, 2015).

Com os resultados encontrados pode-se notar que a maioria dos assediadores são chefes e homens, reafirmado pelas entrevistadas quando perguntado de onde partia o assédio moral. Estes se acham no direito de humilhar e ofender suas funcionárias, até por questões relacionadas ao seu corpo, como por exemplo, pontuou uma entrevistada quando questionada sobre o motivo de ter sido assediada *"Eu acredito pelo fato da esposa estar em forma, e ele também era bem magrinho, isso influenciava ele a ver as pessoas gordas"*. Percebe-se, por meio dessa fala, representações sobre o corpo da mulher e pressões relacionadas aos padrões sociais, alicerçadas em questões de gênero, que podem colaborar para construção de tais práticas e relações interpessoais também em contextos de trabalho.

Sendo assim percebe-se grande influência da cultura do machismo nas relações de trabalho. Isso pode ser explicado pela tradição patriarcal, questões históricas e mesmo por questões socioeconômicas das mulheres. É interessante notar a escassez de mulheres em cargos de chefia e a diferença dos salários entre homens e mulheres que exercem funções semelhantes. Como apontam Barros et al. (2001)

[...] observa-se a existência de significativos diferenciais salariais entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de comparar pessoas com mesmo nível de qualificação, ocupando postos de trabalho semelhantes e vivendo na mesma região (p. 2).

A partir desta seção discutem-se questões que foram sentidas e vivenciadas como assédio, o mal estar da mulher neste ambiente, ou seja, facetas e características dos assédios sofridos pelas entrevistadas, procurando-se dar voz cada vez mais para pessoas que sofrem com o assédio moral e tem medo e receio de falar sobre o assunto. Pretende-se também entender como isso acontece em um ambiente que era para a mulher estar protegida, mas está cada vez mais exposta a assédios e violências.

#### **4.2. O assédio moral e suas facetas**

O assédio moral tem várias facetas e pode acontecer em distintos ambientes, contextos e de diferentes formas (SOARES; OLIVEIRA, 2012). As participantes deste estudo o caracterizaram de modos diversos, através de relatos de muita demanda de trabalho, sobrecarga, falas que explicitam humilhação e vergonha,

manifestando-se também de forma controladora. Algumas falas podem exemplificar estes achados: *“Eu fiquei responsável por três celulares e um telefone fixo, era constrangedor”,* ou ainda, *“tinha o hábito de gritar, jogar as coisas na cara, me sentia humilhada”,* ou neste sentido também *“mandava no WhatsApp, várias mensagens seguidas, e exigia respostas, às vezes eu não podia responder na hora, me ligava e pedia para os outros funcionários que ligassem também, para saber porque eu estava online e não respondia ele”.*

De acordo com Kirchmair, Salomão e Assis (2020) é importante nesse processo observar a duração e a frequência deste assédio, uma vez que o assédio moral pode ser caracterizado como repetidas e frequentes ações, palavras, escritos ou até gestos que têm finalidade de ofender, humilhar ou degradar uma ou mais pessoas da empresa. Nas entrevistas observa-se que o ciclo desta violência, com todas as entrevistadas, só foi rompido quando houve a demissão ou o pedido de desligamento por parte da trabalhadora.

Nos achados da pesquisa observa-se que quatro das entrevistadas relatam ter sofrido o assédio descendente, aquele que parte do chefe contra a funcionária e uma das mulheres diz ter sofrido o assédio horizontal, aquele que é praticado pelo colega de trabalho de função equivalente (KICHMAIR; SALOMÃO; ASSIS, 2020).

As consequências e repercussões do assédio pode acontecer de maneiras diferentes para cada vítima, seria algo subjetivo, individual, e que leva o assediado a se sentir culpado, ou até mesmo inútil e usada em determinadas situações (KICHMAIR; SALOMÃO; ASSIS, 2020), por exemplo uma entrevistada traz seu sentimento em relação ao assédio: *“Me sentia inútil, que não era boa o suficiente”.*

Neste sentido, precisa-se discutir fatores que podem levar o chefe ou colegas de trabalho a pensar que ofender e humilhar alguém seja algo bom para ele ou para as relações de trabalho. Talvez isso aconteça pelo fato da funcionária ser mulher ou pelo fato de se achar melhor porque é o chefe, ou ainda, será que a cultura e a sociedade influenciam neste processo que acontece dentro das empresas? A partir disso pensa-se na próxima seção, que discutirá as consequências para a saúde mental das mulheres que foram afetadas psiquicamente pelo assédio moral no trabalho.

### 4.3 As consequências do assédio moral

A partir dos estudos de Freitas (2007) percebe-se que as vítimas de assédio moral têm sofrimentos em várias áreas da sua vivência, social, familiar ou psíquica, que acarretam danos psicossomáticos e traumatizam as experiências. Isso pode “reduzir a capacidade de concentração do indivíduo, o induzem ao erro e colocam em risco tanto o seu emprego como a sua vida” (FREITAS, 2007, p.5).

Este sofrimento é relatado pelas entrevistadas, que dizem estar cansadas, humilhadas, desgastadas e tristes, por exemplo em algumas falas a seguir: *“Era uma tristeza, chegou um momento que eu não aguentava mais”, “Me sentia apreensiva, com medo do que poderia acontecer, me sentia desconfortável”,* ou ainda, *“chegava em casa e chorava”*. Os sintomas psíquicos mais graves, foram relatados nas seguintes falas: *“Tive crise de ansiedade, vomitava, minha cabeça explodia nas primeiras semanas, sentia aperto no peito, sudorese, coração acelerava, me sentia triste, chorava”* e *“tinha alucinações, delírio de perseguição, me afastei da empresa por problemas mentais, comecei a travar, tinha transtorno de personalidade [...], tive crises de pânico no trabalho e em casa”*.

Através dessas falas nota-se como o assédio moral traz desconfortos, produz problemas e sofrimento psicológicos e pode causar afastamento do trabalho por adoecimento. Crises de ansiedade, choro excessivo, ataques de pânico, preocupação como o que vai acontecer no trabalho, tristeza extrema, vergonha, sentimento de inutilidade, humilhação e baixa autoestima, são consequências mencionadas pelas entrevistadas decorrentes do assédio moral no trabalho.

De acordo com Avila (2014) as consequências do assédio moral no trabalho vão desde aspectos psíquicos até os psicossomáticos, agregando-se a ansiedade, o estresse e a depressão. Além disso também percebe-se a presença da vergonha, humilhação, até questões mais graves, como sintomas psicóticos, tendo sido relatados delírios. Fonseca (2007) citado por Avila (2014), também descreve como consequências do assédio moral no trabalho: alterações no sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, entre outros danos emocionais já relatados.

A humilhação e o medo podem levar a trabalhadora ao seu extremo, provocando o surgimento ou agravamento de questões psicológicas, culminando, em alguns casos, no afastamento do trabalho por questões de saúde mental (AVILA, 2014), como foi o caso de uma das entrevistadas, *“me afastei da empresa por problemas mentais”*.

Para as entrevistadas um dos fatores que colaboram para que o assédio moral se estenda e cause sofrimento nas vítimas é a falta de informação, desconhecimento sobre o assunto. Todas as participantes disseram nunca ter ouvido dentro da empresa questões sobre este tema, logo algumas mulheres permanecem nesse ciclo de violência, pois não a nomeiam como tal. A sociedade também é leiga em relação ao assunto assédio moral no trabalho. Freitas (2001) diz que esse fenômeno não é algo novo, mas a sua discussão e sua denúncia denotam-se como uma novidade no mundo do trabalho e para a sociedade em geral.

Pode-se pensar esta falta de informação como decorrente da naturalização de violências na vida cotidiana, muitas vezes ancoradas em práticas e crenças socialmente elaboradas e que colaboram para a construção de relações hierarquizadas e assimétricas, como pode acontecer com o machismo em contextos de trabalho. Além disso, questões relacionadas às vulnerabilidades da vida e papéis sociais ocupados podem dificultar o rompimento com a violência, como no caso de trabalhadoras(es) que precisam manter-se no emprego para sustento familiar. Uma das entrevistadas relata esta questão: *“porque o medo de estragar, de perder o emprego, de se comprometer é muito grande, a tendência é a mulher se calar frente a isso, se proteger consistem em ficar calada e seguir a vida”*.

O sofrimento gerado a essas mulheres perpassam as paredes do seu trabalho e chegam também a sua casa e as pessoas que convivem com elas, como os familiares. Nas falas das entrevistadas foram mencionados cônjuges, filhos e mãe, também afetados pelo sofrimento delas. Sendo assim o assédio moral pode trazer para a mulher mudanças no comportamento e atitudes. Segundo Avila (2014) a vítima pode se tornar uma pessoa amarga e desagradável, vivenciar sentimentos de culpa, dentre outras manifestações, que comprometem as relações sociais e familiares.

Por fim, nota-se a importância do conhecimento e da informação sobre o assédio moral. É preciso conscientizar os(as) funcionários(as) e gestores(as) para que depois de praticado o assédio as empresas possam tomar medidas cabíveis e proteger trabalhadoras que muitas vezes são negligenciadas e assediadas pelo fato de serem mulheres. Sendo assim, as empresas precisam pensar e agir com estratégias e conscientização para proteger a saúde mental dos funcionários(as).

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo, que teve como objetivo geral investigar como acontece o processo de assédio moral sofrido por mulheres nos ambientes de trabalho e os impactos na saúde mental das trabalhadoras, apontou formas e contornos dessa violência, discutindo práticas desse fenômeno, marcado por humilhações, sentimentos associados a vergonha, sobrecarga de trabalho e controle sobre a funcionária, por exemplo. Além disso, investigou também consequências deste assédio e os efeitos na vida cotidiana de trabalhadoras, tendo sido apontados danos psicológicos, como tristeza, impotência, queixas de ansiedade (com casos de crises de pânico), afastamento do trabalho por questões de saúde mental e as influências na rede de apoio, principalmente, a família das vítimas.

Discussões acerca do enfrentamento ao assédio moral nas instituições também foram realizadas, tendo sido percebido ausência de estratégias de combate a essa realidade nos ambientes de trabalho e mesmo desconhecimento e falta de informações sobre essa realidade, fato que nos aponta o quanto essa questão precisa ser anunciada e denunciada para garantirmos a prevenção desse tipo de violência e promoção de saúde no trabalho. Nos chamou atenção o fato de que as entrevistadas desconhecem a prática do assédio moral, fato que nos alerta para a necessidade de socialização dessas discussões, inclusive propondo análises que reportem questões de gênero e outros marcadores sociais, como raça, etnia e classe social.

Deste modo evidenciamos a necessidade de aprofundarmos discussões sobre essa temática trazendo a tona análises que não foram possíveis por meio deste trabalho, especialmente aquelas relacionadas aos marcadores sociais acima apresentados,

considerando contribuições que o conceito de interseccionalidade (CRENSHAW, 2004) pode apresentar para melhor conhecimento dessa problemática. Além disso, discutir essa questão sob a ótica de gestores, e mesmo de trabalhadores(as) de modo geral, pode nos apresentar novas possibilidades de compreensão dessa realidade.

Por fim, compreende-se que o assédio moral pode deixar marcas e feridas nas vítimas, principalmente psicologicamente, por isso o enfrentamento a essa questão é necessário, de modo a promover a construção de relações de trabalho pautadas no respeito aos direitos humanos, fundamentais a qualidade de vida e bem-estar de trabalhadoras(es).

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Neuza Farias. **Assédio moral, trabalho e gênero**. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017, ISSN 2179-510X . Disponível em: [http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503867206\\_ARQUIVO\\_ArtigodeNeuza18.1SEGUNDOTEXTO-Texto.pdf](http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503867206_ARQUIVO_ArtigodeNeuza18.1SEGUNDOTEXTO-Texto.pdf). Acesso agosto 2021.

AVILA, Rosemari Pedrotti. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Tese de mestrado, Universidade de Caxias do Sul. 2014. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/290/Dissertacao%20Rosemari%20de%20Avila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso outubro 2021.

BARROS, Ricardo Paes, et al. **Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e consequências sobre o bem estar**. Instituto de pesquisa econômica aplicada. Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2230/1/TD\\_796.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2230/1/TD_796.pdf). Acesso novembro 2021.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Julia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Revista bioética**, 21 (2): 251-8, Londrina, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/PXsJn5XjTXJBSVpT4wFt8Qm/?lang=pt&format=pdf>. Acesso setembro 2021.

BRASIL. **Resolução, Nº 510**. Publicada no DOU nº 98, seção 1, páginas 44, 45, 46, 2016. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso outubro 2021.

CORTES, Janaina, et al. **A educação machista e seu reflexo como forma de violência institucional**. XVII seminário internacional de educação no mercosul.

Unicruz. 2015. Disponível em: <https://home.unicruz.edu.br/mercosul/pagina/anais/2015/1%20-%20ARTIGOS/A%20EDUCAÇÃO%20MACHISTA%20E%20SEU%20REFLEXO%20COMO%20FORMA%20DE%20VIOLENCIA%20INSTITUCIONAL.PDF>. Acesso em outubro 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. **IN: VV.AA. Cruzamento: raça e gênero**. Brasília: Unifem, 2004. Disponível em: <https://static.tumblr.com/7symefv/V6vmj45f5/kimberle-crenshaw.pdf>

DRUMONT, Mary Pimentel. Elementos para uma análise do machismo. **Perspectiva: Revista de ciências sociais 3: 81-85**. São Paulo, 1980. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/108171/ISSN1984-0241-1980-3-81-85.pdf?sequence=1>. acesso outubro 2021.

FERNANDES, Maria Neyrian de Fátima; et al. Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista jurídica faculdade de direito de franca**. v.14, n. 1, 2019. Disponível em: <http://revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/view/615>. Acesso agosto 2021.

FREITAS, Maria Ester. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de administração de empresas [online]**. 2001, v. 41, n.2. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?lang=pt#>.

FREITAS, Maria Ester. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?. **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 1, Art. 5. São Paulo, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/Gst8FXXDHRkpVSpHwfmvTfk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso setembro 2021.

JUNIOR, Valdir Machado Valadão; MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. **Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades**. Cadernos EBAPE.BR, v. 13, nº 1, artigo 2, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/rXmnsdXkLrbVbmc6674x7fG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso setembro 2021.

KIRCHMAIR, Debora Magalhães; SALOMÃO, Aretha Henrique Martins; ASSIS, Frederico Azevedo Alvim. Manifestações de comportamentos retaliatórios e autoanulação: análise de conteúdo com vítimas de assédio moral no trabalho. **Revista Valore**, ed. 5, 26-47, 2020. Volta Redonda. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/654/455>. acesso outubro 2021.

LUCAS, Michele Gaboardi; ROMANO, Raquel. Assédio moral nas relações de trabalho: implicações psicológicas. **Revista de carreiras e pessoas** v. 5, n 3, São Paulo, 2015. Disponível em: [https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as\\_sdt=0%2C5&q=ass%C3%A9dio+moral+nas+rela%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho+implica%C3%A7%C3%B5es+psicologicas&btnG=](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=ass%C3%A9dio+moral+nas+rela%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho+implica%C3%A7%C3%B5es+psicologicas&btnG=). Acesso agosto 2021.

OLIVEIRA, Denize Cristina. Análise de conteúdo Temático - categorial: uma proposta de sistematização. **Revista de enfermagem**, 16 (4), Rio de Janeiro, 2008.

Disponível em:  
file:///C:/Users/Julia/Downloads/3.%20An%C3%A1lise%20de%20Conte%C3%BAdo%20tem%C3%A1tico-categorial.pdf. Acesso setembro 2021.

PROCÓPIO, Lycia Rinco Borges; VALENÇA, Jarbene de Oliveira Silva. **Machismo invisível e exercício profissional**. XII colóquio nacional representações de gênero e sexualidade. 2016. Disponível em:  
[https://editorarealize.com.br/editora/anais/conages/2016/TRABALHO\\_EV053\\_MD4\\_SA8\\_ID1613\\_29042016184722.pdf](https://editorarealize.com.br/editora/anais/conages/2016/TRABALHO_EV053_MD4_SA8_ID1613_29042016184722.pdf). Acesso outubro 2021.

SANTOS, Renata Alano, et al. **Assédio moral e o papel da gestão de pessoas: Um estudo de caso em uma empresa de serviços**. XVI amostra de iniciação científica. 2016. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Pelayo-Olea/publication/323863135\\_Assedio\\_Moral\\_e\\_o\\_Papel\\_da\\_Gestao\\_de\\_Pessoas\\_Estudo\\_em\\_Uma\\_Empresa\\_de\\_Servicos/links/5ab7c5e0a6fdcc46d3b84aa5/Assedio-Moral-e-o-Papel-da-Gestao-de-Pessoas-Estudo-em-Uma-Empresa-de-Servicos.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Pelayo-Olea/publication/323863135_Assedio_Moral_e_o_Papel_da_Gestao_de_Pessoas_Estudo_em_Uma_Empresa_de_Servicos/links/5ab7c5e0a6fdcc46d3b84aa5/Assedio-Moral-e-o-Papel-da-Gestao-de-Pessoas-Estudo-em-Uma-Empresa-de-Servicos.pdf). Acesso setembro 2021.

SIMÕES, Ana Paulo Arrieira; MELLO, Kauana Andrielle. **A discriminação de gênero no ambiente de trabalho: particularidades e efeitos no assédio moral contra as mulheres**. Seminário internacional de demandas sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea. 2016. Disponível em:  
<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/15877/3774>. Acesso setembro 2021.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista brasileira Saúde ocupacional**, São Paulo, 37 (126): 195-202, 2012. Disponível em:  
<http://revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/view/615/pdf>. Acesso agosto 2021.

ZORZO, Adalberto; et al. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. **Revista tecnológica da fatec americana** v. 8, n. 1, 2020. Disponível em:  
<https://fatecbr.websiteseuro.com/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/219>. Acesso agosto 2021.