

**CEETEPS – CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA
“PAULA SOUZA”**

Etec DR. GERALDO JOSÉ RODRIGUES ALCKMIN

Ensino Técnico em Administração

ANA BEATRIZ PEREIRA DA SILVA OLIVEIRA

GEOVANNA DOS SANTOS REINALDO

JULIA MARIA DE CASTRO SILVA

RAFAELA GIANELLI CASTRO

**SAÚDE MENTAL DAS MULHERES QUE SOFREM ASSÉDIO NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Taubaté – SP

2023

ANA BEATRIZ PEREIRA DA SILVA OLIVEIRA

GEOVANNA DOS SANTOS REINALDO

JULIA MARIA DE CASTRO SILVA

RAFAELA GIANELLI CASTRO

**SAÚDE MENTAL DAS MULHERES QUE SOFREM ASSÉDIO NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Centro Paula Souza -
ETEC Dr. Geraldo José Rodrigues
Alckmin, como requisito para a
obtenção da habilitação de Técnico em
Administração.

Profa. Vanessa Reis Medeiros -
orientadora

Taubaté – SP

2023

ANA BEATRIZ PEREIRA DA SILVA OLIVEIRA

GEOVANNA DOS SANTOS REINALDO

JULIA MARIA DE CASTRO SILVA

RAFAELA GIANELLI CASTRO

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado para obtenção do grau de Técnico em
Administração, pela Banca examinadora formada por:



Profª. Vanessa Reis Medeiros – Orientadora



Profº. Davi José de Freitas Lima



Profº. David Amorim Moreira

TAUBATÉ – SP

2023

RESUMO

A seguinte pesquisa apresenta como tema central os assédios que as mulheres sofrem durante sua rotina de trabalho diária. Foram abordados assuntos desconfortáveis e que ainda são vistos pela sociedade como tabus. No decorrer da pesquisa foram apontados os impactos sociais e emocionais que o assédio gera nas suas vítimas. O objetivo geral da pesquisa era demonstrar como o assédio dentro das organizações pode afetar a qualidade do trabalho e traumatizar as vítimas gerando transtornos mentais e outros tipos de problemas psicológicos. Para a elaboração da metodologia foi utilizado uma pesquisa explicativa que gerou conhecimentos sobre o emocional das mulheres que sofrem assédio no ambiente organizacional. A coleta de dados foi realizada através de uma pesquisa de campo realizada via *Google Forms*, no qual mulheres de diferentes organizações relataram suas experiências com o assédio no ambiente corporativo. Após feita a pesquisa e a compilação dos resultados, foi possível ver que 48% das mulheres já foram vítimas de assédio dentro da empresa que trabalhavam, onde 24,3% afirmaram terem sido vítimas de assédio sexual e 37,8% vítimas de assédio moral. Além disso, apenas 28,6% dessas mulheres receberam algum suporte da empresa. As respostas da pesquisa comprovam a veracidade do tema e sua importância, além de enfatizar a necessidade do assunto ser discutido amplamente na sociedade. Esse estudo permitiu mostrar os impactos reais do assédio e as consequências que pode gerar na saúde das vítimas, além dos seus principais aspectos, tais como a conceituação, características e classificação diante a lei.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio. Vítimas. Organizacional. Saúde mental. Mulheres.

ABSTRACT

The following research presents as its central theme the harassment that women suffer during their daily work routine. Uncomfortable subjects were addressed that are still seen by society as taboos. During the research, the social and emotional impacts that harassment generates on its victims were pointed out. The overall objective of the research was to demonstrate how harassment within organizations can affect the quality of work and traumatize victims by generating mental disorders and other types of psychological problems. For the elaboration of the methodology, an explanatory research was used that generated knowledge about the emotional of women who suffer harassment in the organizational environment. Data collection was carried out through a field survey carried out via Google Forms, in which women from different organizations reported their experiences with harassment in the corporate environment. After conducting the research and compiling the results, it was possible to see that 48% of the women had already been victims of harassment within the company they worked for, where 24.3% said they had been victims of sexual harassment and 37.8% victims of moral harassment. Furthermore, only 28.6% of these women received any support from the company. The survey responses prove the veracity of the topic and its importance, in addition to emphasizing the need for the subject to be widely discussed in society. This study made it possible to show the real impacts of harassment and the consequences it can have on the health of victims, in addition to its main aspects, such as conceptualization, characteristics and classification under the law.

KEYWORDS: Harassment. Victims. Organizational. Mental health. Women.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
1.1	OBJETIVOS	8
1.1.1	Geral	8
1.1.2	Específicos	8
1.2	JUSTIFICATIVA	8
1.3	METODOLOGIA	9
2	REVISÃO DE LITERATURA	10
2.1	O Papel Da Mulher Na Sociedade	10
2.1.1	A Mulher Na Família	10
2.1.2	A Mulher Que É Mãe	11
2.1.3	O Machismo Na Sociedade	12
2.1.4	Como Identificar O Assédio Dentro De Um Ambiente Corporativo	13
2.2	O Que É Assédio E Seus Tipos	15
2.2.1	Assédio Moral	15
2.2.2	Assédio Sexual	17
2.2.3	Assédio Virtual	19
2.2.4	Assédio Psicológico	20
2.3	Os Desafios Das Mulheres No Ambiente De Trabalho	22
2.3.1	As Multifaces Do Assédio No Ambiente Organizacional	22
2.3.2	O Impacto Do Assédio Nas Vítimas	26
2.3.3	Oque Caracteriza O Assédio	29
2.3.4	Quais As Consequências Jurídicas Do Assédio	30
2.4	Saúde Mental No Ambiente De Trabalho	32
2.4.1	Tipos de transtornos em decorrência ao assédio	32
2.4.2	O Auxílio Da Empresa Com O Bem-Estar Mental Das Mulheres	34
2.4.3	As Consequências Do Assédio No Ambiente De Trabalho	34
3	MÉTODO DE PESQUISA	36
3.1	POPULAÇÃO E AMOSTRA	36
3.2	PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS	36
3.3	LIMITAÇÕES DE PESQUISA	39
4	RESULTADO DE PESQUISA	40
5	CONCLUSÃO	50
	REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo mostrar o assédio moral e sexual no ambiente organizacional no atual contexto histórico, averiguando a lenta valorização da mulher no trabalho, seus fundamentos e relações atuais, mesmo estando em todas as partes o assédio nas relações de trabalho ainda é pouco discutido e com referencial teórico ainda bem vago nesse sentido.

O assédio sexual é o ato de perseguir ou atormentar uma pessoa com pedidos ou insistência pertinente de conotação sexual de forma implícita ou explícita. Trata-se de uma conduta não desejada gerando grande constrangimento, sendo ainda maior quando ocorrido em um ambiente de trabalho.

O objetivo desta pesquisa é demonstrar como o assédio sexual ou moral no ambiente de trabalho afeta e traumatiza as mulheres. Além disso evidenciar para as pessoas o quanto é comum os constrangimentos psicológicos ou sexuais dentro das organizações em relação as mulheres. Contudo queremos levantar uma reflexão de como os tipos de assédio no ambiente de trabalho podem prejudicar o bem-estar emocional das vítimas.

É importante ressaltar os inúmeros transtornos mentais que são causados as mulheres após o assédio, dentre esses podem ser citados: Ansiedade, transtornos de Estresse Pós-Traumático (TSPT), crise de Pânico, Depressão entre outros.

O interesse pelo tema adveio do fato de que a realidade desse cenário e do peso inconcebível com que ele tende a impactar a área de gestão trabalhista pelos anos que ainda virão.

As questões de pesquisa que norteiam este estudo são as seguintes:

- a) Como o assédio pode afetar a saúde mental das mulheres?
- b) Como as empresas lidam com o assédio dentro da organização?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Geral

Demonstrar como o assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho afeta e traumatiza as mulheres.

1.1.2 Específicos

- Evidenciar para as pessoas o quanto é comum os constrangimentos psicológicos ou sexuais dentro das organizações em relação as mulheres;
- Levantar uma reflexão sobre como os tipos de assédio no ambiente de trabalho podem prejudicar o bem-estar emocional das vítimas.

1.2 JUSTIFICATIVA

O tema é relevante para ser abordado pois ele trata de situações desconfortantes sofridas por mulheres no ambiente de trabalho. Apesar de ser um assunto muito polêmico, ainda é visto como tabu por grande parte da população. Pesquisas apontam que mais de 72% das mulheres sofreram assédio moral no ambiente de trabalho e são 3 vezes mais assediadas sexualmente do que os homens. Segundo o artigo publicado no site da Justiça do Trabalho, 2022, em quatro anos, o TRT-13 (Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba) recebeu 101 casos de assédio sexual no trabalho. Este ano, foram 13 processos ajuizados, conforme o levantamento feito pelo sistema Hórus, utilizado pela instituição.

É importante ressaltar os transtornos emocionais que mulheres adquirem após serem assediadas, dentre esses transtornos podem ser citados: Ansiedade, Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TSPT), Crise de Pânico, Depressão, entre outros

1.3 METODOLOGIA

Este trabalho foi desenvolvido através de uma pesquisa explicativa, a fim de gerar conhecimentos sobre a saúde mental das mulheres que sofrem assédio no ambiente de trabalho. As avaliações qualitativas e quantitativas foram elaboradas através da coleta de dados em uma pesquisa de campo através de relatos feitos por mulheres de diferentes organizações. As pesquisas bibliográficas foram desenvolvidas através de leituras em livros, sites, e-books e relatos via internet. Do ponto de vista de seus objetivos, foi utilizado o método de pesquisa descritiva analisando os dados, assim formando a conclusão do trabalho.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 O Papel Da Mulher Na Sociedade

2.1.1 A Mulher Na Família

A família passou por diversas transformações ao longo do tempo, principalmente nas últimas décadas, que proporcionou a presença feminina em áreas inimagináveis através do desenvolvimento tecnológico. Além da família nuclear composta por mãe, pai e filho, outras representações de família surgiram na sociedade, como as monoparentais, as que optam por não ter filhos e as homoafetivas.

Conforme Kachuba (2014), em sua participação na Semana de Iniciação Científica na UNICENTRO – Universidade Estadual do Centro-Oeste, fatores como o avanço tecnológico e a atual organização do trabalho e a entrada da mulher no mercado de trabalho, afetou modelos emergentes de organização familiar. A mulher vem se inserindo em novos lugares que modificam não só seu lugar na sociedade, mas consequentemente o lugar do masculino. Apesar das conquistas por parte das mulheres, em nossa sociedade ainda existem traços de família patriarcal, que por exemplo são percebidas nas relações de violência e no trabalho. Com essas percepções é possível verificar que as diferenças entre o masculino e feminino tendem a reduzir-se cada vez mais.

As discussões que se tem sobre o lugar que a mulher ocupa na sociedade se dão nos mais diversos aspectos. Por vezes, esse olhar para as mulheres faz pensar que ela é ou deve ser vulnerável, submissa e nem sempre portadora dos mesmos direitos que um homem, pelo fato de ser mulher. Por muitas vezes, encontra-se em um lugar que não possui liberdade nem sobre o próprio corpo onde: “Preservar, proteger a virgindade da jovem solteira é uma obsessão familiar e social”, segundo afirmação de Perrot, 2008.

Percebemos ainda, vários tipos de violência praticada contra a mulher, e de maneira marcante, a violência física é uma delas. Grande quantidade dos homens são orientados e até mesmo alienados pelo machismo, e são motivados a se sentirem no direito de praticar essa agressão.

2.1.2 A Mulher Que É Mãe

É verdade que nos últimos anos, muitas mulheres da classe média brasileira assumiram o papel de mães e trabalhadoras. Isso tem sido impulsionado por vários fatores, incluindo a necessidade de complementar a renda familiar, o desejo de realização profissional e a mudança de papéis de gênero na sociedade. Todas as mães, independentemente da classe social, associaram cuidados infantis à alimentação, higiene, saúde e segurança da criança. As mães da classe média, no entanto, enfatizaram a importância do cuidado materno em detrimento de outras formas de cuidado, como a contratação de babás ou a creche. Já as mães trabalhadoras da classe popular reconheceram a necessidade de delegar cuidados a terceiros, porém, se preocupavam com a qualidade do cuidado oferecido. Vale ressaltar conforme Almeida (2007), que “Estes valores sempre foram atribuídos à figura feminina desde o tempo do Brasil Colônia”.

As mães da classe média atribuíram ao trabalho significados de realização pessoal, independência financeira e reconhecimento social. Para elas, o trabalho era visto como uma escolha individual e como uma forma de contribuir para a sociedade. Já as mães trabalhadoras da classe popular associaram o trabalho à necessidade de sobrevivência econômica, mas também reconheceram sua importância para a autoestima e valorização pessoal.

Com isso, as mães trabalhadoras das diferentes classes sociais atribuem sentidos diferentes à maternidade, cuidados infantis e trabalho. As mães da classe média tendem a valorizar mais o trabalho e a dificuldade em integrar os papéis de mãe e trabalhadora, enquanto as mães da classe popular reconhecem a importância do trabalho para a sobrevivência econômica, mas também valorizam o papel materno como um todo, não apenas os cuidados infantis.

Com a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, muitas famílias tiveram que se adaptar a novas dinâmicas em casa. As mulheres tiveram que encontrar maneiras de equilibrar suas responsabilidades profissionais com as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos. Isso tem exigido uma grande quantidade de esforço e planejamento, mas também tem permitido que muitas mulheres realizem seus sonhos profissionais e se tornem mais independentes financeiramente. Além disso, o aumento do acesso à educação e a valorização da igualdade de gênero, têm

ajudado a mudar a percepção da sociedade sobre o papel das mulheres na vida pública e privada. Como enfatiza Almeida (2007) cada vez mais, as mulheres são vistas como capazes de assumir múltiplos papéis na sociedade, incluindo o de mãe e trabalhadora. Apesar dos desafios enfrentados por essas mulheres, a crescente participação feminina no mercado de trabalho tem sido um passo importante para a igualdade de gênero e para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

2.1.3 O Machismo Na Sociedade

Os rótulos do machismo dizem que quanto mais a figura masculina se distancia do mundo feminino “mais homem” ele se torna, no caso abrir mão dos sentimentos, como enfatiza Mirian Béccheri (2017), psicóloga no Tribunal de Justiça de SP que trabalha somente com casos de violência de gênero. Tirando o apoio específico para as mulheres que sofrem agressões, ela aponta que é necessário construir começos de ressocialização e reeducação com os agressores de violência doméstica e familiar. No ponto de vista de Mirian e da psicologia, os autores dessas ações precisam de acompanhamento para que não reproduzam esses comportamentos em outros relacionamentos, e desta forma, conseguir construir relações estruturadas com uma qualidade melhor. Ela abordou o tema da masculinidade tóxica, seus reflexos para a saúde do homem e a busca por outras expressões de masculinidade que superem o machismo:

Uma masculinidade saudável passa por uma revisão do que de fato pode somar para o homem enquanto pessoa, cidadão, parceiro e pai, em termos de qualidade de vida, sem que isso prejudique o outro ou a outra (BÉCCHERI, 2017).

Ainda conforme Bechéri (2017), a expressão “masculinidade frágil” tem ganhado destaque no debate sobre equidade de gênero. No começo teve certas dificuldades com essa expressão, pois soava um pouco como algo muito comercializável e pouco profundo do que são e de que modo as expressões e falas de masculinidades e as expectativas em torno do masculino assustam o cotidiano social. Hoje em dia a expressão tem um impacto positivo na discussão da fragilização masculina provocado

pelo machismo. Quando nos referimos a ele, conseguimos entender como um conjunto de práticas, valores tradicionalistas, sexistas e misóginos, se criou e se estabeleceu como uma de nossas bases culturais em decorrência de nossa base histórica patriarcal.

Esse conjunto conduz comportamentos e expectativas do nosso dia a dia de homens e mulheres, ele traz prejuízos individuais e sociais para as mulheres e assusta negativamente também o homem e esse fato precisa ser dito e compreendido nos diferentes espaços.

2.1.4 Como Identificar O Assédio Dentro De Um Ambiente Corporativo

Em sua tese “O assédio e a identidade das trabalhadoras”, de Lara Perreira e Ricardo Macedo (2015), afirmam que o assédio moral está diretamente ligado às condutas abusivas, que se estabelecem por meio de comportamentos, palavras, atos e gestos que visam diretamente constranger, humilhar, rebaixar ou desqualificar uma pessoa ou um grupo, pondo em perigo seu emprego ou degradando e tornando o ambiente de trabalho desagradável para essa pessoa. Conforme os autores elaboram esse raciocínio, dizem que, embora o assédio no ambiente de trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho em si, foi só no começo da década de 1990 que ele realmente foi identificado como um fenômeno destruidor do ambiente corporativo, que não só diminui a produtividade, mas também favorece e causa cada vez mais o absenteísmo, além de outros diversos fatores degradantes, devido aos desgastes que causam no psicológico de suas vítimas. Seguindo esse sentido, Perreira e Macedo (2015), desenvolvem a seguinte explicação sobre o assédio, em mais específico sobre o moral:

Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos traumatismos frequentes e repetidos é o que constitui agressão. Este fenômeno, no início, pode ser comparado com o sentimento de insegurança, resumido no termo ‘incivilidade’. Com a continuação sistemática, todas as pessoas visadas se sentem profundamente atingidas.

Além disso, também apresentam o argumento de que o estilo específico de agressão é variável conforme os meios socioculturais e os setores de uma empresa. Como eles descrevem, nos setores de produção, a violência costuma ser mais direta, verbal e física. Quanto mais se ascende na hierarquia/escala, mais as agressões são sutis, sofisticadas e perversas, uma vez que são mais difíceis de se caracterizar.

De acordo com o exposto em 2016 pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), a ocorrência do assédio apresenta-se em três diferentes modalidades: vertical descendente, vertical ascendente e horizontal. Como explica Rissi (2016), a condição vertical descendente é a forma mais constante e comum, que ocorre quando o fato advém de uma figura superior para o subordinado. Sobressai ainda, que nessa condição o episódio tende a ser mais habitual e rotineiro, por conta do posto de vulnerabilidade e desproteção por uma das partes, onde uma reação na tentativa de parar o ato pode resultar na perda do posto de trabalho em que a vítima conta para sua estabilidade e subsistência. Isso faz com que o empregado acabe aguentando esses episódios em silêncio e se submeta a situações degradantes e constrangedoras. A condição vertical ascendente, é quando o assédio ocorre por parte de um subordinado para um nível superior, “de baixo para cima”. Este tipo é praticado por um servidor ou grupo de servidores contra o seu superior hierárquico visando interesses diversos como, por exemplo, realizar chantagem em busca de uma promoção. O assédio moral horizontal ocorre quando a conduta é praticada entre funcionários de mesma hierarquia, ou seja, sem necessariamente haver nenhuma subordinação entre si, e geralmente é originada de algum excesso de rivalidade e competitividade, dentro de outros diversos fatores, como por discriminação sexual, religiosa, ética, política etc. O assediador pode expor a vítima a situações de humilhação mediante comentários ofensivos, boatos sobre a vida pessoal, acusações que denigrem sua imagem com o empregador, minando seus planos de trabalho (SOLDATTI, 2020).

Quando falamos sobre o assédio moral, podemos afirmar que ele inicia de modo “sutil” e “inocente”, como forma de brincadeira ou de uma atitude descontraída, que aparenta ser inofensiva a princípio. No entanto, Damasceno (2014), diz que esse tipo de comportamento acaba contribuindo com a propagação da prática do assédio dentro das organizações, por se tornar um hábito e por não haver a censura de tais atitudes. Assim, as vítimas optam por não denunciar e acabam aceitando essas “brincadeiras” e insinuações, que tendem a piorar conforme o passar do tempo.

2.2 O Que É Assédio E Seus Tipos

2.2.1 Assédio Moral

O assédio moral no trabalho é um problema organizacional que tem tomado grandes proporções e tem se tornado um tópico importante para a saúde mental de colaboradoras e colaboradores. Podemos denominar assédio moral toda conduta abusiva que se identifica com palavra, gestos, atos e escritos que atinjam a dignidade, integridade ou a personalidade física ou psíquica de uma pessoa, que coloque em perigo o trabalho ou o ambiente organizacional. O assediador tem como objetivo: atormentar, frustrar, quebrar a resistência ou obter uma reação do assediado. Com persistência o assediador provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa.

O assédio moral pode parecer algo insignificante quando visto de fora, pois são gestos hostis e pouco vistos, mas quando feitos de forma repetitiva geram um dano enorme. Quando analisamos cada um dos gestos separadamente, corremos o risco de banalizar esta forma de assédio, pois pode aparentar ser inofensivo, mas a combinação repetida desses gestos irá gerar efeitos destruidores que acabam por “quebrar” psicologicamente a pessoa que foi assediada.

Na literatura, conforme Soares e Oliveira (2013), ainda não existe um consenso sobre qual gênero é o mais assediado: homens ou mulheres, embora a frequência dos gestos que compõe o assédio seja mais elevada para as mulheres. Enquanto a maioria dos homens declara ser assediado uma vez por semana, as mulheres indicam ser assediadas quase cotidianamente. O assédio moral tem consequências desastrosas para as organizações. Além do impacto negativo na saúde e no bem-estar dos funcionários, ele tem um efeito direto na eficiência e eficácia organizacional, produtividade e lucratividade.

Em primeiro lugar, o assédio moral resulta em perda de tempo. Quando um funcionário está sendo assediado, sua atenção e energia são desviadas do trabalho. Isso leva a uma diminuição da produtividade, pois o tempo que poderia ser dedicado às tarefas produtivas é abandonado ao lidar com o assédio ou com suas consequências emocionais. Além disso, o assédio moral está associado a altos níveis de absenteísmo. Os funcionários que sofrem assédio, muitas vezes precisam se

ausentar do trabalho devido ao estresse e à ansiedade causados pela situação. Isso resulta em perda de produtividade, interrupção das operações e aumento dos custos de contratação e treinamento de substitutos temporários. Outro aspecto importante é a rotatividade da mão de obra. O assédio moral leva muitos funcionários a deixarem a organização em busca de um ambiente de trabalho mais saudável. De acordo com Soares e Oliveira, 2013: “A substituição constante de funcionários tem um impacto significativo nos custos de recrutamento, seleção e treinamento de novos colaboradores, além de gerar instabilidade e falta de continuidade nas equipes de trabalho”.

O presenteísmo também é uma consequência do assédio moral. Mesmo que os funcionários assediados estejam presentes fisicamente no trabalho, seu desempenho e produtividade podem ser afetados. Eles podem se sentir desmotivados, ansiosos ou deprimidos, o que impacta diretamente sua capacidade de realizar suas tarefas de forma eficiente. Além dos custos internos, há também os custos associados aos processos legais por assédio moral. Quando um caso de assédio moral se torna público e chega aos tribunais, a organização enfrenta despesas com advogados, honorários judiciais e possíveis indenizações. Esses custos podem ser bastante elevados e prejudicar a saúde financeira da empresa.

Além disso, a publicidade negativa gerada por casos de assédio moral afeta a imagem da organização. Isso pode dificultar a atração de talentos, afastar os clientes e prejudicar a aceitação da empresa no mercado. A perda de confiança pode levar a uma diminuição das oportunidades de negócios e impactar a capacidade dos resultados financeiros. Portanto, é crucial que as organizações levem o assédio moral a sério e adotem medidas efetivas para prevenir, investigar e lidar com ele. Investir em um ambiente de trabalho saudável, políticas de prevenção, treinamento para gestores e funcionários, canais de denúncia e uma cultura de respeito e inclusão são medidas essenciais para evitar as consequências desastrosas do assédio moral nas organizações, pois ainda como Soares e Oliveira, 2013: “As consequências do assédio moral para a saúde da trabalhadora/do trabalhador são devastadoras. O assédio moral tem sido considerado como um dos mais importantes estressores nas organizações contemporâneas”.

Estudos mostram que as vítimas de assédio moral têm uma degradação em termos de saúde física e mental em comparação com as pessoas que nunca foram alvo do assédio moral. Essas vítimas se queixam de: dores de estômago, dores de

cabeça, tontura, insônia e estresse pós-traumático. As vítimas de assédio moral também possuem um alto nível de sintomas de ansiedade e depressão: “quanto maior a duração do assédio, maior o risco de depressão. Assim, o assédio moral seria um fator etiológico para problemas de saúde mental” (SOARES e OLIVEIRA, 2013).

O assédio moral é uma realidade preocupante que tem se tornado mais evidente nos últimos anos, especialmente no ambiente de trabalho. Esse fenômeno está relacionado ao modo atual de produção capitalista, à globalização e a todas as questões negativas que surgem a partir disso, como a competição acirrada entre empresas e trabalhadores, a busca desumana por lucro, a redução de postos de trabalho, o aumento da oferta de mão de obra, a valorização do individualismo, o desprezo pelo trabalho em equipe e a inversão de valores humanos em prol da produção e do capitalismo.

2.2.2 Assédio Sexual

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “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” (Código Penal, art. 216-A).

De acordo com a Secretaria-Ministério da Saúde (2008), se entende por assédio sexual toda tentativa, por parte de um superior ou pessoa que se detenha algum tipo de poder hierárquico sobre o outro, de obter dele favores sexuais por meio de condutas reprováveis, que sejam indesejáveis e repudiáveis, com o uso de poder que o sustentam, como algum tipo de ameaça e condição de continuidade no emprego. Pode ser entendido também como quaisquer atitudes agressivas de índole sexual com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima.

A definição, segundo Moreira (2010), pode ser entendida como um constrangimento, que pode se manifestar de maneira física, moral ou através de gestos e de qualquer outra maneira que possa ofender a vítima, sendo diretamente dirigido a outrem, homem ou mulher, com insinuações sexuais inafastáveis. Preponderando, assim, de situações determinantes que colocam o assediador em uma posição de superioridade em relação à vítima que está sofrendo a agressão. Isso pode ser em razão do seu cargo, função ou o emprego do assediado.

Para ser caracterizado, o assédio sexual no ambiente de trabalho geralmente ele é manifestado através de pedidos de favores sexuais, sejam eles feitos diretamente ou indiretamente. Na maioria das vezes é acompanhado de uma oferta benéfica e vantajosa para a vítima, ou seguido de ameaças caso haja recusa. O assediador quase sempre tem como o seu objetivo tornar o ambiente de trabalho um local hostil, degradante ao prejudicar e humilhar a sua vítima. Sendo assim, podemos definir o assédio sexual como o ato de perseguir e importunar uma pessoa, com insistência constante. É importante ressaltar que tal conduta sexual de forma alguma é desejada e reiterada por quem está sofrendo o assédio (TOVANI, 2019). Além disso, Tovani (2019), também explica que o assédio sexual pode se manifestar de formas diferentes, desse modo, podendo ser dividido em dois tipos diferentes: o assédio sexual por intimidação e o por chantagem. O assédio por intimidação é aquele em que o autor cria um ambiente de trabalho indesejado, quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. Muitas vezes, isso é feito ao se fazer comentários sobre a vida particular da vítima, o que torna o ambiente de trabalho áspero e prejudicial ao convívio. Já no assédio sexual por chantagem, o autor possui o poder em alterar o curso do contrato de trabalho do assediado, podendo prejudicar futuras promoções, transferências e diversos outros benefícios que podem estar a caminho da vítima. Com tentativas e diligências sexuais, muitas vezes o assediador faz com que o assediado não consiga tais conquistas, caso o mesmo não ceda às suas investidas.

No ponto de vista de Barros (1999), o assédio sexual por intimidação normalmente se identifica por incitações com tom sexual que são importunas e indesejadas, podendo se caracterizar também, a partir de um pedido sexual, por exemplo ou qualquer situação de cunho sexual que tenham como objetivo prejudicar a atuação de alguém no local de trabalho, de criar uma situação humilhante, difamante e hostil, intimativa ou abusiva no ambiente corporativo. Barros (1999) afirma ainda, que tal categoria se baseia no fato que o assediador não precisa necessariamente vir de um superior hierárquico em relação ao assediado. Pode entender-se, dessa forma, que tal tipo de assédio pode sim ser praticado por um funcionário da mesma escala hierárquica, ou seja, por um colega de trabalho. Já o assédio sexual do tipo chantagem, pode se caracterizar pelo fato do agente agressor ser hierarquicamente superior à vítima. O assediador abusa de sua posição de superioridade para coagir a

vítima a prestar favores de cunho sexual em troca de vantagens e benefícios. Barros (1999), diz que tal tipo de assédio costuma ser conhecido como *quid pro quo*, que significa “isto por aquilo” ou, nas palavras da autora, “faça isso que lhe dou algo em troca”.

Uma pesquisa feita pela Comissão Australiana de Direitos Humanos (AHRC) sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, onde os resultados mostraram que uma em cada três pessoas já sofreram assédio sexual no ambiente corporativo nos últimos cinco anos. Assim, Ribeiro (2022), diz que como ocorre fora do ambiente de trabalho, as vítimas são em sua maioria mulheres, onde a probabilidade de serem assediadas são maiores.

O assédio sexual pode ser cometido em toda e qualquer profissão. Tal violência, tendo como sua principal vítima a mulher dentro do ambiente trabalhista, continua sendo tratada inadequadamente e de forma disseminada, ou não tratada de forma alguma. Por esse motivo, reconhecer e abordar tal tema e tratar a tolerância cultural à violência sexual nas organizações é um dos passos para abordar esta questão e com isso, diminuir cada vez mais os casos de assédio sexual.

2.2.3 Assédio Virtual

Quando escutamos alguém falar sobre assédio, logo surge pensamentos de pessoas agredindo outras sexualmente ou fisicamente, perseguindo nas ruas, mas existem outros tipos de assédio que vão além do constrangimento físico. No Brasil, com a expansão das redes sociais, essa prática tem se tornado cada vez mais comum. As principais vítimas são adolescentes e jovens. Além deles, as mulheres também são alvo de ataques, principalmente os de cunho sexual.

O assédio virtual que é mais conhecido como *cyberbullying*, é um tipo de agressão contra grupos ou contra uma pessoa individual, que se vale das redes sociais digitais, para humilhar, insultar, discriminar, constranger e muitos outros tipos de violências verbais, morais e psicológicos. Essas vítimas de assédio virtual estão protegidas pela lei desde 2017, criminalizando os tais comportamentos contra indivíduos, grupos ou instituições, conforme segue:

- Compartilhar comentários desagradáveis ou invasivos;
- Divulgar dados pessoais ou fotos íntimas sem aprovação;
- Ameaçar, fazer discursos de ódio e incitar a violência;
- Publicar boatos, calúnias e difamação.

A dúvida que todos nós temos é o que é assédio ou não é, o limite é sempre o consentimento: se não existe consentimento é assédio. Conforme Godinho (2022), apesar de não ser visível, o assédio virtual geralmente causa danos irreparáveis em suas vítimas, e acaba gerando impactos físicos, emocionais e psicológicos. Ele é extremamente perigoso porque pode tomar grandes tamanhos e proporções, já que na *internet* as informações circulam rapidamente. Por isso, quem foi vítima de assédio virtual deve imediatamente abrir um boletim de ocorrência contra o assediador em qualquer delegacia e tirar *prints* das mensagens recebidas para utilizar como provas.

Segundo a advogada Eduarda Horta, líder de Gestão de Crise e Contencioso Digital do escritório Peck Advogados, é importante que as pessoas entendam o que é assédio em si, antes de se debater o conceito dele virtualmente: “Levantamentos mostram que as pessoas não sabem exatamente dizer o que é assédio e quando sofrem tal situação, não conseguem reconhecer esse tipo de violência”, disse. Ainda conforme, Horta (2022), também existe a lei 14.132 de 2021 que prevê o crime de perseguição, o famoso “*stalking*”. A lei reconhece o crime de perseguição reiterada por qualquer meio, seja presencial ou *online* que afete a integridade física ou psicológica de qualquer indivíduo, interferindo na sua liberdade ou privacidade.

2.2.4 Assédio Psicológico

Segundo José Luis González de Rivera (2020), o assédio psicológico é definido como uma ação persistente e intencional de maus-tratos psicológicos, que são realizados com certas ações. Por exemplo: perseguir a vítima, causar nela sentimentos negativos, cometer ameaças, fazer com que ela sinta medo ou insegurança e até mesmo interferir em suas dinâmicas mentais.

São diversas as causas do assédio psicológico, as mais frequentes são os sentimentos de ciúmes e inveja que os assediadores sentem em relação à vítima. Também como a percepção que os mesmos têm do outro por alguma característica distintiva, como, por exemplo, a classe social ou até mesmo a cor (Rivera, 2020).

Existem diferentes tipos de assédio psicológico, segundo Rivera (2020), alguns mais frequentes são:

- **Assédio escolar ou *bullying***

Qualquer tipo de agressão psicológica, física ou verbal, praticado dentro do ambiente escolar. O assediador intimida a vítima, seja sozinho ou em grupo.

- **Assédio sexual**

Comportamentos de caráter sexual, físico, não verbal ou psicológico. Esses diferentes comportamentos citados podem acontecer em diferentes graus, de leves e incômodos eles podem chegar a ser graves e arriscados.

- **Assédio profissional**

Caracteriza por acontecer dentro do ambiente organizacional. Geralmente acontece em maior número de forma psicológica. Existe a possibilidade de que acabe em violência, e o que se torna incômodo é que seu ambiente de trabalho se torna uma grande fonte de estresse.

- ***Cyberbullying***

O assediador utiliza de meios digitais (assédio virtual) para atacar a vítima até ela se sentir incomodada. O intuito do assediador é criar um mal-estar psicológico e emocional na vítima.

- **Assédio físico**

O assediador persegue a vítima de forma intensiva e constante, até que se consiga um contato com a mesma contra sua vontade.

As consequências psicológicas do assédio podem ser avassaladoras para a vítima. Entre as consequências mais comuns, estão: ansiedade, estresse, isolamento, mudanças de humor, irritabilidade, vícios, insônia, depressão. Algumas vítimas tendem a demorar com a percepção de que estão sofrendo este assédio. Segundo Rivera (2020), é comum também que apareça consequências como:

- **Transtorno Adaptativo** – Afeta suas atividades sociais e profissionais com o mal-estar psicológico da vítima;

- **Transtorno de Estresse Pós-traumático** – Comportamentos repetitivos acompanhados de esgotamento emocional e também físico;
- **Transtorno de Humor** – Sentimentos e estados depressivos seguidos de culpa, insônia e diminuição da concentração;
- **Transtorno de Ansiedade Generalizada** – Excesso de ansiedade e preocupação repetitiva (por meses) em que a vítima se encontra em estado contínuo de insegurança.

2.3 Os Desafios Das Mulheres No Ambiente De Trabalho

2.3.1 As Multifaces Do Assédio No Ambiente Organizacional

A palavra assédio nos lembra instantaneamente a um conteúdo sexual. O tema não é novo, mas atualmente vem tendo uma discussão mais ampla e revelando nuances mais profundas, sem contar que o número de denúncias a cada dia que passa é maior.

No dia a dia podemos nos deparar com situações que nos deixam desanimados, impotentes e acabam por minar nossas forças. Conforme Freitas, 2001, “tais situações constituem verdadeiros assassinatos psíquicos”. Como normalmente esse tipo de violência se apresenta de maneira hostil, nós tratamos como se fosse indiferente. No nosso cotidiano evitamos falar sobre tais assuntos, taxados ainda como tabus, entretanto as agressões destroem a saúde psicológica da vítima de forma silenciosa e hostil, de forma escondida ou evidente, na forma de sugestões, alusões, ou palavras “insignificantes”, que geram desestabilidade em alguém.

A perversão moral caracteriza-se quando o agressor se eleva rebaixando o outro sem sofrimento ou culpa. Vale ressaltar conforme Freitas, 2001, que “Todos nós podemos, eventualmente, utilizar-nos de um processo perverso pontual (faz parte da nossa neurose dita normal), porém ele torna-se destrutivo pela frequência e repetição no tempo”. Para os agressores arrasar e rebaixar o outro é uma forma para elevar a sua própria autoestima ou demonstrar poder e autoridade:

A perversidade não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os

outros como seres humanos. A maior parte dos agressores usa o seu charme e suas faculdades adaptativas para deixar atrás de si pessoas fluidas e vidas devastadas. Psiquiatras, juizes e educadores, não raro, caem nas armadilhas dos perversos, que se fazem passar por vítimas, quando, na verdade, são pessoas habilidosas em desenvolver um comportamento predatório que paralisa o outro e o impede de defender-se (FREITAS, 2001).

Em grande parte das vezes, o assédio moral tem início pelo abuso de autoridade, fazendo com que a vítima perca a autoestima, podendo chegar ao abuso sexual. O agressor age de forma fria e manipuladora e isso é refletido na vida da vítima, tanto profissionalmente quanto no pessoal.

Nas organizações, o assédio e a violência crescem no encontro do poder da inveja e da perversidade. Nas universidades e nas instituições no geral, o assédio tem sido muito mais denunciado por suas vítimas do que no meio privado. O assédio no ambiente de trabalho é tão antigo, quanto o próprio trabalho, mas somente no início da década de 90 é que ele começou a ser tratado como fenômeno destrutivo, não somente favorecendo o absenteísmo, mas também reduzindo a produtividade de forma relativa, devido aos danos psicológicos que envolve.

Geralmente o assédio nasce de forma insignificante e propaga-se pelo fato de que a vítima não formaliza a denúncia e encara o acontecimento como algo superficial, mas com o tempo as chacotas e insinuações tendem a se multiplicar colocando a vítima em estado de inferioridade por longos períodos e conforme o tempo passa, a vítima se sente, suja, humilhada e usada. Muitas vezes os colegas de trabalho se fazem negligentes quando presenciam algo que possa ser considerado assédio, seja por medo, covardia ou egoísmo. A tendência de omissão é ainda maior quando o ataque é entre pessoas do mesmo nível hierárquico:

Exemplos de chefes medíocres, sádicos, histéricos, que gritam, jogam coisas, invertem os papéis acusando o outro por perda de documentos, esquecimento de agenda, criam armadilhas para ver o outro fracassar e depois poderem dizer: “eu não disse que você não daria conta do recado?”, “viu como eu tinha razão em pensar que você é um incompetente?”, “não sei como posso suportar trabalhar com alguém como você”. Sentindo-se perseguido, descompensa em forma de agressão por uma falta mínima, absolutamente desproporcional, jogando o outro numa situação na qual ele estará destinado a cometer um erro, e, assim, justificar a agressão pelo erro e os insultos merecidos (FREITAS, 2001).

A princípio, a vítima não traz nenhum tipo de fraqueza psíquica ou patológica. Geralmente, o que desencadeia a reação é o assédio. Torna-se possível esse tipo de violência pois é criada na vítima uma desqualificação que é aceita em silêncio ou

endossada pelo grupo, fazendo com que a vítima aceite a crueldade que é exercida contra ela e a pensar que ela merece o que está acontecendo. Vale ressaltar conforme Freitas (2001), que é evidente que uma pessoa assediada não pode produzir o seu melhor, ela é desatenta, ineficaz e sensível às críticas. Temos algumas situações que estamos sujeitos a nos deparar no ambiente de trabalho:

- Um colega é agredido por outro colega;
- Um superior é agredido pelo(s) subordinado(s);
- Um subordinado é agredido por um superior.

A ameaça ao desemprego gera uma facilidade para a ocorrência de tais situações nas organizações, mas apenas essa ameaça não explica a submissão das vítimas, existem outras armadilhas que o agressor pode usar, como por exemplo:

- Recusar a comunicação direta;
- Desqualificar;
- Desacreditar;
- Isolar;
- Vexar - Constranger;
- Empurrar o outro a cometer uma falta;
- Assediar sexualmente.

Quanto maior a inserção da mulher no mercado de trabalho, maior a reviravolta nos domínios anteriormente masculinos, principalmente nos locais de trabalho, pois há pouco tempo atrás, uma mulher que trabalhava fora, era caluniada e julgada, a sociedade não via isso com bons olhos, os maridos se sentiam ofendidos e com medo da imagem e comentários que seus colegas fariam. As mulheres com muita dedicação e trabalho conseguiram ampliar sua participação no mercado, e hoje a visão como a acima, ainda que não tenha desaparecido tem perdido espaço. Pois apesar dos esforços, continuamos vivendo em uma sociedade machista, e infelizmente a mentalidade machista não vem apenas do público masculino:

Algumas profissões eram particularmente consideradas de alto risco e muito sujeitas à vitimação potencial do imaginário coletivo, que gravava algumas relações como inevitáveis: o médico e a enfermeira, o professor e a aluna, o diretor e a atriz, o chefe e a secretária. Normalmente, essas relações acontecem entre um superior e um subordinado, sendo, quase sempre, o primeiro elemento do sexo masculino. Quando retrocedemos um pouco mais no passado, e especialmente no passado escravagista brasileiro, encontraremos o senhor, dono não apenas do trabalho, mas também do corpo e alma de sua serva (FREITAS, 2001).

Não podemos dizer que a relação senhor–escrava era da mesma natureza do assédio, pois nesse contexto a imposição do poder trazia a implícita noção de que se houvesse desobediência à penitência seria a morte, o que justifica alguns movimentos negros que ainda hoje consideram “cada mulato ou moreno como fruto do estupro”. A versão intermediária é a relação do patrão ou de seu filho com a empregada doméstica, que poderia optar pela dispensa ou pelo estupro, uma prática triste, mas muito comum na nossa história e que deu origem a expressão “ter um pé na cozinha”. Conforme Ferreira (2001), “É do conhecimento de todos que o brasileiro das gerações passadas fazia a sua iniciação sexual nos prostíbulos ou com as domésticas a seu serviço; no primeiro caso, era prostituição; no segundo, assédio”. Sobre essa questão ainda podemos encontrar:

Não há nenhuma novidade histórica no fato de considerarmos o sexo como uma moeda de troca e a sua utilização remunerada como prostituição. No entanto o sexo pago ainda parece mais honesto que o assédio, pois uma prostituta pode recusar um cliente sem ter o seu emprego em xeque (FREITAS, 2001).

Difícilmente, poderemos encontrar uma empresa que não tenha pelo menos um caso de violência sexual. Infelizmente, também será difícil encontrar uma organização que nunca tenha realizado o desligamento da vítima, seja espontâneo ou não ; Atualmente existe uma discussão enorme, sobre as possíveis alterações que devem ser realizadas no código penal, para substituir o que está em vigor desde 1940 e que não transparece mais uma grande parte dos problemas atuais. Existem inúmeras propostas, inclusive de crime passível de multa ou prisão que pode variar de 06 meses a 02 anos; muitos acreditam que a justiça do trabalho seria mais eficaz e adequada para tratar do assunto, visto que obrigaria as organizações a encarar o problema. Como o assédio não aparece nem na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), muito menos no Código Penal, as poucas ocorrências são registradas nas delegacias como: constrangimento ilegal ou perturbação da tranquilidade. Como enfatiza Freitas (2001): “Independente dos desdobramentos jurídicos e legais que possam vir a ser consubstanciados na lei, acreditamos que as organizações tenham ou deveriam ter um grande interesse em controlar esse tipo de ocorrência no seu interior”.

As organizações em sua grande maioria ainda buscam por ambientes internos ou externos saudáveis, onde prevalecem o respeito e a dignidade, e que isso não seja

apenas um discurso para elevar a marca. É do conhecimento de todos que as organizações modernas buscam construir uma imagem de respeito, seriedade, comunidade e confiança. Dessa forma, dentro de algumas organizações existem políticas internas para disseminar esse tipo de prática, mas ainda é necessário que as pessoas dentro das organizações se conscientizem que o assédio não é “apenas” uma brincadeira de mau gosto, nem um ato inconsequente ou uma birra pessoal, muito menos uma cantada. Segundo Freitas (2001), as mulheres têm sido as vítimas preferenciais do assédio sexual, mas nada impede que um homem também possa ser uma vítima.

2.3.2 O Impacto Do Assédio Nas Vítimas

De acordo com Antunes (2016), e em concordância com outros autores citados em sua literatura como Khoo, 2010; Davenport, Schwartz e Elliot, 1999; Srabstein, 2008; Nielsen e Einarsen, 2012; Hershcovis, Barling e Towards, 2010 e, por fim, Escartin, 2016, que o assédio moral no ambiente organizacional não é algo novo, mas começou a ganhar atenção da opinião pública e das instituições nos últimos anos.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) utilizou como definição de assédio moral no trabalho no ano de 2004 pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, como sendo o ato de um comportamento irracional repentino em relação a determinado empregado, criando um risco para sua saúde e segurança. Um sistema de trabalho pode ser utilizado como meio para humilhar, ameaçar ou debilitar. O assédio é um abuso de autoridade na qual a vítima encontra dificuldade em se defender (OMS, 2004).

Podemos incluir ainda, tentativas maliciosas em forçar uma pessoa a abandonar seu ambiente de trabalho através de acusações injustificadas, humilhação, assédio em geral e abuso emocional, que sendo prolongados podem causar problemas graves nos âmbitos sociais e psicológicos da vítima. O assédio tem sido relacionado com uma variedade de fatores, como: discriminação religiosa, de gênero e étnica, nacionalidade, antecedentes, orientação sexual e outras, como as razões socioeconômicas. Sendo um fenômeno relacionado com a cultura, a forma como acontece e a maneira como é percebido varia entre países (OMS, 2004). O assédio

pode ocasionar uma série de problemas de saúde, que são eles os sintomas psicossomáticos, depressão, ansiedade, falta da atenção, abuso de álcool e substâncias ilícitas, tabagismo, perturbações no comportamento alimentar, fibromialgia, doença cardiovascular, acidentes e suicídio, além de afetar o envolvimento e a satisfação com o trabalho.

Leymann, e Gustafsson (1996) como citado em Khoo (2012) fizeram a descrição exaustiva deste processo. A primeira fase é chamada de acontecimento crítico, onde já existe um conflito organizacional que não é gerido e vai persistindo até que entra em escala como fenômeno de assédio moral, onde a vítima é abordada com um comentário insensível vindo dos assediadores. A segunda fase é a de pressão e estigmatização que se caracteriza por agressões psicológicas contra a vítima com a intenção de punição. A humilhação e a intimidação começam a instalar o medo na vítima. A terceira fase é a da entrada da administração de pessoal no processo, como a certa altura tenham ignorado ou minimizado o problema. Devido à estigmatização e ao ambiente criado, a administração tende a fazer juízos errados ao colocar a culpa na vítima e ao tentar livrar-se do problema, o que leva sempre a graves violações dos direitos individuais. Segue-se a fase do diagnóstico incorreto onde a administração e os assediadores vão se aliar no mito do trabalhador sobre grande estresse ou mentalmente doente. Os poucos trabalhadores que ainda expressam alguma preocupação sobre os comportamentos inadequados e antiéticos dos assediadores são abertamente criticados como atitudes negativas. A última fase é a da expulsão, onde a vítima acaba por abandonar a empresa porque as condições de trabalho se tornaram insuportáveis, ou até mesmo por ter sido demitida. Mesmo após a expulsão é comum que os agressores continuem a justificar suas ações e prossigam na tentativa de provar que tomaram decisões corretas. As vítimas podem se sentir definitivamente afastadas do mercado de trabalho e serem incapazes de voltar a procurar um novo emprego.

Geralmente os que estão à volta não entendem o que está passando e nem percebem a manipulação e a violência psicológica em que a vítima está sujeita. As ações desenvolvidas contra a vítima são, na maior parte das vezes, feitas quando colegas quase nunca têm uma visão de conjunto. Outras vezes temem ser os próximos alvos do agressor e fingem não ver, temendo perder o seu posto de trabalho. A falta de competências analíticas e de pensamento crítico são também frequentes e muitas vezes o agressor envenena o ambiente de trabalho contra a vítima com boatos

e falsas acusações que distorcem a percepção das testemunhas. À medida que o tempo passa, se torna cada vez mais difícil permanecer neutro e com frequência as testemunhas juntam-se ao agressor, envolvendo-se no processo que se torna coletivo. As testemunhas de injustiças no local de trabalho, mesmo não sendo alvos diretos, podem sofrer efeitos negativos na saúde, como um aumento da ansiedade. Os trabalhadores que foram testemunhas de processos continuados de assédio moral no trabalho tiveram quase duas vezes mais situações de dor aguda do que aqueles que não foram testemunhas destes processos. Fica então, comprovada a influência negativa na saúde das testemunhas ser, em parte, devida ao medo de estas se tornarem um alvo no futuro. (Khoo, 2012)

As investigações em torno dos programas de intervenção sobre o assédio moral no trabalho se encontram ainda numa fase inicial. A maioria dos resultados evidencia alguns níveis de mudança, sugerindo que as intervenções são mais capazes de mudar conhecimentos, atitudes e percepções do que comportamentos. Em geral a eficácia começa na prevenção primária para a terciária. A prevenção primária, que inclui todos os esforços para impedir que o assédio moral no trabalho possa vir a ocorrer, passa por promover o conhecimento sobre o assunto e as formas de o enfrentar, dar informação sobre as suas consequências em termos de saúde e promover o hábito de reportar os incidentes. Defendem a tolerância zero e a necessidade da tipificação dos comportamentos com a listagem dos abusos em termos físicos, verbais e comportamentais de forma a serem divulgados a todos, inclusive nos meios de comunicação social. Ao mesmo tempo que preconizam a criação de programas de intervenção que aumentem o respeito, a sensibilidade e a tolerância da diversidade criando ambientes seguros e saudáveis. A prevenção secundária envolve a detecção e a intervenção para impedir a recorrência dos problemas, fazer a monitorização dos mesmos por parte dos supervisores nos locais de trabalho e dos técnicos de saúde nas suas intervenções, pensando ainda na criação de linhas telefônicas destinadas a denunciar estes comportamentos. A prevenção terciária compreende as intervenções dos técnicos no sentido de tratarem os problemas de saúde resultantes nas vítimas e agressores. Lideranças construtivas e éticas, trabalhadores sentindo que a empresa considera suas necessidades de realização junto com a implementação de medidas promotoras de um ambiente de trabalho saudável, são fatores que reduzem a incidência do problema. (Escartin, 2016)

Embora múltiplas medidas em diversos níveis possam e devam ser tomadas, enquanto os locais de trabalho forem guiados por hierarquias, sendo ambientes de trabalho altamente competitivos e orientados por objetivos de desempenho capitalista, pouco se poderá fazer para diminuir o assédio moral no trabalho.

2.3.3 O que Caracteriza O Assédio

Assédio, segundo o dicionário, é a insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões. A maioria de nós já sofreu algum tipo de assédio e provavelmente talvez tenha até passado quase despercebido. Isso porque alguns tipos de assédio estão muito enraizados em nossa sociedade, sendo considerados até normais. No entanto, nas ruas, no trabalho, entre amigos e até em casa, as pessoas sofrem os mais diversos tipos de assédio.

Conforme Bau (2022), são vários os tipos de assédio, na forma mais básica sobre esses tipos de constrangimentos, o assediador costuma buscar normalmente uma posição de poder, busca humilhar, minar a vítima, atacando e ofendendo a sua personalidade, intelecto ou mesmo de forma física. As formas mais comuns e visíveis são o *stalking*, *bullying*, assédio moral e sexual. Eles também existem em outros formatos, como o assédio ao consumidor (ligações de *telemarketing* e *e-mails spam*, por exemplo) ou assédio midiático (intromissão abusiva por veículos de imprensa). Muitas vezes, o assédio é tão intimidador ou sutil que a vítima se sente coagida a não denunciar, nem sequer falar com outra pessoa sobre o ocorrido. No entanto, é importante que ela conheça e busque os seus direitos.

O assédio é um tipo de conduta moralmente reprovável e reiteradamente assumida, capaz de causar danos irreparáveis como psicoemocionais em outras pessoas e que pode assumir várias faces. Conforme, Gomes (2021), agressões típicas do assédio geralmente se baseiam em características das vítimas, como cor, religião, etnia, gênero, orientação sexual, informação genética, entre outras. Pode, ainda, incluir uma variedade de comportamentos de natureza verbal e física, incluindo:

- Piadas ofensivas, intimidadoras ou incômodas
- Observações humilhantes

- Xingamentos, apelidos ofensivos ou calúnias
- Imagens ou objetos ofensivos, incluindo imagens pornográficas
- Assédio moral
- Agressões físicas
- Ameaças
- Intimidação

Existem quatro tipos de assédio mais comuns: moral, sexual, stalking e bullying. Entenda melhor cada um deles, saiba como se proteger e alertar aos outros sobre a situação.

2.3.4 Quais As Consequências Jurídicas Do Assédio

Em 2019, foi aprovada pela Câmara Federal o Projeto de lei 4742/2001, que reconhece o assédio moral no trabalho como crime. Conforme o texto divulgado, se entende o assédio moral quem ofender continuamente a dignidade de alguém, causando a vítima dano e sofrimento físico ou psicológico, por conta do seu cargo ou função dentro da empresa (MARINHO, 2019). O artigo está disponível na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado. De acordo com a proposta apresentada, a denúncia só poderá ser feita e iniciada se o assediado representar contra o ofensor, e uma vez feita, a representação se torna impossível de ser revogada. A pena também foi definida com detenção de um a dois anos, dependendo da gravidade do caso.

Ainda como explica Marinho (2019), a pena pode ser agravada em até um terço se a vítima for menor de 18 anos. É importante ressaltar que o assédio moral nem sempre ocorre de patrão para funcionário, em muitas ocasiões o episódio poder ocorrer entre os próprios funcionários. Embora mais raro, também possa ocorrer do funcionário para o patrão ou o superior hierárquico. Ou seja, não se aplica em apenas um caso e pode ocorrer de várias formas, sem preceito.

Conforme artigo escrito por Michelena em 2020, quando o assédio sexual ocorre no ambiente de trabalho, várias esferas podem ser mobilizadas para solucionar a questão, sendo elas a penal, civil e trabalhista, cada uma dentro de sua competência, de formas independentes. Essa caracterização, por esse motivo, pode ser entendida a conduta de maneira diferente, seguindo seus próprios requisitos. O

Direito do Trabalho é quem cuida de relações no ambiente profissional, entretanto, a instância penal pode ser acionada buscando a penalização do agressor em casos mais sérios, quando um crime foi cometido, conforme os requisitos do Art. 216-A.

Fundamentado no Código Penal, encontram-se dois principais pontos para que o assédio seja reconhecido como um crime e não apenas como um passível de indenização por dano, na esfera civil ou trabalhista, que são:

- 1) que o ato tenha sido cometido por alguém de nível hierárquico superior à vítima; e
- 2) “com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual”.

Assim, ainda que não verificados os requisitos indicados, mas confirmada a conduta assediante, poderá se buscar a reparação na esfera civil ou trabalhista, sem que a esfera penal possa ser acionada. Em casos como esse, geralmente a comprovação de dano moral é necessária. Assim como explicado pelo professor Mascaro Nascimento (2011), o dano moral é o efeito que tem três causas principais que levam à lesão do direito de proteção à dignidade da vítima: a agressão moral, o assédio moral e o assédio sexual.

Dissemelhante de como ocorre na maioria das vezes com o assédio moral, para que o assédio sexual seja caracterizado não é necessária a repetição, ou seja, basta o incidente acontecer apenas uma vez, pois um único evento é passível de responsabilização (seja ela trabalhista, penal ou civil). O assédio sexual, a importunação sexual e o estupro são coisas diferentes, por isso, são representados como crimes distintos dentro do Código Penal. O crime de importunação sexual, se aplica para casos de assédio ocorridos nos mais variados lugares, prevalecendo como crime quando ocorre dentro do ambiente organizacional. Por mais que não se tenha a confissão do assediador pelo crime cometido de assédio sexual, diante da ausência de preenchimento dos requisitos legais exigidos, é possível buscar a responsabilização penal do agressor, em casos como esses, pelo crime de importunação sexual. Segundo o Código Penal a Importunação sexual (incluído pela Lei nº 13.718, de 2018) caracteriza-se como: “Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”. Com pena de reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave. E, segundo o Código Penal o assédio sexual (incluído pela Lei nº 10.224, de 2001) caracteriza-se como:

Art. 216-A. 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, 2001).

Com pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Esta pena pode ser aumentada em até um terço se a vítima for menor de 18 (dezoito) anos (incluído pela Lei nº 12.015, de 2009).

Além disso, é preciso lembrar que casos muito sérios de assédio sexual podem chegar a ser caracterizados como estupro, conforme a definição do Código Penal que diz: “Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso” (BRASIL, 2009).

2.4 Saúde Mental No Ambiente De Trabalho

2.4.1 Tipos de transtornos em decorrência ao assédio

Assédio moral é o constrangimento e exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma posição que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente organizacional. Conforme, Freitas (2001), o assédio moral pode ocasionar prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, tais como: depressão, ansiedade, nervosismo, sociofobia, ataques de pânico, baixa autoestima, melancolia, apatia, falta de concentração, cansaço, distúrbios digestivos e enxaquecas.

O assédio sexual é um tipo de crime que consiste em constranger alguém para obter "favorecimento sexual" usando a condição de superior hierárquico. Conforme, Brandalise (2020), pode ser uma atitude física, como a tentativa de um beijo, um comentário insistente, como um convite para uma carona, ou até um gesto que cause constrangimento na outra pessoa e viole sua liberdade sexual.

Segundo, Resende (2021), estes são os principais danos em decorrência do assédio:

- Dores generalizadas;

- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho;
- Suicídio.

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado. Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação.

2.4.2 O Auxílio Da Empresa Com O Bem-Estar Mental Das Mulheres

De acordo com Lara (2023), o assédio no ambiente organizacional se caracteriza por um agressor que coloca a vítima em situação constrangedora, abusiva ou inconveniente dentro do ambiente organizacional. Além de que este ato pode gerar inúmeros problemas para a organização além de prejuízos à imagem da empresa e processos trabalhistas.

A vítima pode fazer anotações das datas em que os abusos ocorrem, com detalhes de pessoas envolvidas e até mesmo gravações de vídeo/áudio. Essas provas ajudarão a relatar essas situações aos Recursos Humanos (RH) da empresa. Obter a ajuda de testemunhas do ocorrido, também facilita para reforçar a denúncia.

Com uma demanda alta de funcionários, é difícil que a empresa saiba de tudo que anda acontecendo a todo o momento dentro do ambiente de trabalho. Por isso,

comunicá-la quando existir uma situação de assédio é essencial para que se possa tomar as medidas cabíveis. Com isso, também entra a importância das provas toda vez que ocorrer o assédio. Quando alertada, a empresa tem a chance de tomar as medidas cabíveis e impedir que mais colaboradores se tornem vítimas deste tipo de situação.

Caso a vítima já tenha tomado todas as atitudes cabíveis e mesmo assim a empresa não tomou nenhuma iniciativa, é recomendável que ela recorra às entidades fora da organização, como o sindicato da categoria ou que faça uma denúncia ao Ministério Público do Trabalho.

Caso queira, a vítima tem o direito de entrar em juízo contra a empresa e o assediador, a fim de ser recompor da situação sofrida e dos danos causados.

A empresa pode ser responsabilizada pela prática de assédio no seu ambiente organizacional, se não tomar qualquer medida cabível e deixar essas situações ocorrerem de forma frequente, dando a entender que não está tratando do bem-estar dos seus colaboradores. Ao se encontrar diante de uma situação de assédio a empresa deve investigar o ocorrido e aplicar punições, caso ela se omita, acaba se tornando cúmplice do assédio. Já a vítima ao ser desmoralizada, deve sempre denunciar para fora da organização, gerando um processo trabalhista (Lara, 2023).

2.4.3 As Consequências Do Assédio No Ambiente De Trabalho

O ambiente de trabalho é visto como um reflexo da sociedade, e atualmente é notável o quão intolerante, desrespeitosa e preconceituosa é a sociedade, e isso não seria diferente em meio ao ambiente organizacional, principalmente quando se trata de hierarquia ou minorias. A subdivisão da sociedade é perceptível, seja em grupos sociais, políticos, ideológicos, religiosos ou econômicos. Essa divisão é um dos causadores de intolerância, pois é quase impossível um indivíduo de determinado grupo conviver com outro diferente no mesmo local, conforme Souza e Carvalho (2018), o Direito do Trabalho possui historicamente um contexto de luta das minorias por melhores condições de vida, sendo o trabalho visto como um dos fundamentos para o Estado Democrático de Direito, como prevê a nossa Constituição Federal em seu art.1º, inciso “IV - os valores sociais do Trabalho”.

As pessoas esperam o mínimo quando vão trabalhar, respeito e igualdade, mas muitas vezes não é isso o que se encontra. O assédio também é responsável por causar um impacto considerável na sociedade como um todo, pois afeta diretamente na saúde da população trabalhadora e na economia. Em muitos casos o assédio pode

resultar em divórcio, depressão, problemas de saúde mental e, muitas vezes, essas pessoas mal conseguem voltar a rotina normal de trabalho, após serem assediadas.

3 MÉTODO DE PESQUISA

3.1 População e amostra

Com o objetivo de mostrar o quanto ainda é presente o assédio no meio industrial, foi aplicada uma pesquisa quantitativa enviando o questionário via *WhatsApp*, para 20 familiares, 10 amigos, 15 colegas de trabalho, e para outras 53 pessoas conhecidas das autoras, somando um total de 98 pessoas.

Após a aplicação do questionário, a amostra foi composta por 37 pessoas.

3.2 Procedimentos de coleta e análise de dados

Para a realização do questionário, que foi desenvolvido através da plataforma digital *Google Forms*, foi elaborado com treze questões relacionadas com o objetivo da pesquisa apresentado neste trabalho, sendo nove delas fechadas, admitindo apenas uma resposta, e quatro questões que admitiam mais de uma resposta. A abordagem dos entrevistados foi feita de forma digital através de contato via *WhatsApp*. O *link* para a realização do questionário foi disponibilizado no dia 02 de março de 2023 e permaneceu aceitando respostas até o dia 30 de março de 2023, contabilizando um total de 29 dias. O questionário foi compartilhado tanto em grupos do aplicativo *WhatsApp* e até mesmo por mensagens diretas.

Após a coleta de dados, a plataforma *Google Forms* disponibilizou os percentuais de resposta dos entrevistados em forma de gráficos, os quais foram compilados para o trabalho, permitindo a análise dos dados quantitativos da pesquisa enriquecendo os dados trazidos no decorrer da revisão literária.

A seguir acompanhe o questionário que foi aplicado:

1. Você se identifica com qual gênero?
 - a. Feminino
 - b. Masculino
 - c. Outro: _____

2. Você já foi alvo de agressões obscenas ou que te constrangeram no local de trabalho?
 - a. Nunca
 - b. Uma vez
 - c. Mais de uma vez

3. Caso tenha respondido de forma afirmativa a questão anterior, por quanto tempo durou essa situação?
 - a. Alguns dias
 - b. Algumas semanas
 - c. Alguns meses
 - d. Um ano ou mais

4. Qual tipo de assédio você já sofreu? (aceita mais de uma resposta)
 - a. Moral
 - b. Sexual
 - c. Virtual
 - d. Psicológico
 - e. Físico
 - f. Bullying

5. Você recebeu algum suporte?
 - a. Sim, da própria empresa.
 - b. Sim, amigos/família
 - c. Não recebi suporte

6. Já fizeram você parecer estúpido?
 - a. Nunca
 - b. Uma vez
 - c. Mais de uma vez

7. Já te ridicularizaram de alguma forma?
 - a. Nunca
 - b. Uma vez

- c. Mais de uma vez
8. Já recebeu sinais ou indicações para pedir demissão ou largar o trabalho?
- a. Nunca
 - b. Uma vez
 - c. Mais de uma vez
9. Você se sentiu psicologicamente abalado após o assédio?
- a. Nunca
 - b. Uma vez
 - c. Mais de uma vez
10. Caso tenha respondido de forma afirmativa a questão anterior, quais danos psicológicos você obteve após o assédio? (aceita mais de uma resposta)
- a. Ansiedade
 - b. Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TSPT)
 - c. Crise de Pânico
 - d. Depressão
 - e. Insônia
11. Quais danos físicos você obteve após o assédio? (aceita mais de uma resposta)
- a. Automutilação
 - b. Doença Cardíaca
 - c. Dores de cabeça
 - d. Perda ou ganho de peso
12. Como você se sentiu no ambiente de trabalho após sofrer assédio? (aceita mais de uma resposta)
- a. Excluído
 - b. Humilhado
 - c. Ridicularizado
 - d. Ofendido
 - e. Menosprezado

- f. Reprimido
- g. Oprimido
- h. Angustiado
- i. Amedrontado
- j. Aflito
- k. Deprimido
- l. Ansioso
- m. Enojado
- n. Estressado
- o. Inferiorizado
- p. Desestabilizado

3.3 Limitações de pesquisa

O método de pesquisa utilizado foi o quantitativo, ou seja, os resultados trouxeram números concretos, e não narrativas, ideias e experiências individuais dos participantes que responderam ao questionário. Além disso, por ser um trabalho com o foco principal sendo as mulheres e o ambiente de trabalho, isso acabou sendo um fator que dificultou a pesquisa, por se tratar de um grupo específico. O que também pode ter prejudicado a pesquisa, seria o tema abordado, que se trata de um assunto bastante delicado, considerado traumático para muitos que experienciam situações tratadas no questionário.

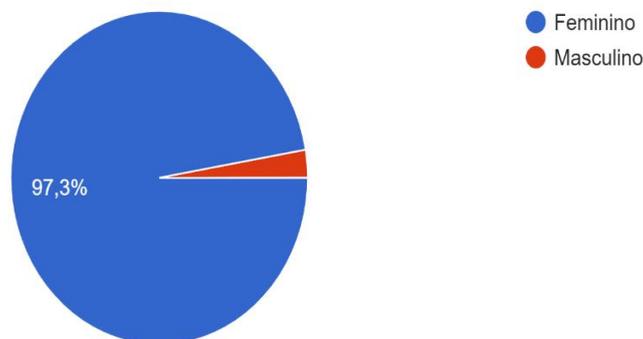
4 RESULTADO DE PESQUISA

Para complementar os dados pesquisados em relação ao tema abordado, o grupo elaborou um questionário virtual e o encaminhou para amigos, familiares, colegas de trabalho e pessoas conhecidas. A pesquisa é formada por 09 questões fechadas admitindo apenas 01 resposta e 04 questões abertas sendo 01 delas em formato escrito admitindo mais de 01 resposta, totalizando 13 questões com o formato da amostragem em gráficos. A pesquisa teve início no dia 02 de Março de 2023 e durou até 30 de Março de 2023, contabilizando ao final 37 pessoas que responderam ao questionário proposto. Esta pesquisa teve como finalidade facilitar o entendimento, auxiliar e fornecer mais dados à pesquisa apresentada.

Gráfico 01

1. Você se identifica com qual gênero?

37 respostas



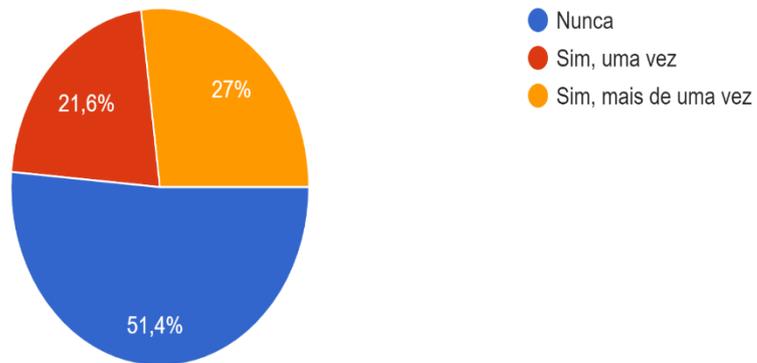
Fonte: Os próprios autores (2023)

A primeira questão teve como objetivo saber o gênero dos pesquisados. Em grande parte, correspondendo a 97,3% que equivale a 36 pessoas, que afirmam ser do gênero feminino; em seguida apresenta-se 2,7% que equivale a 01 pessoa, que se identifica com o gênero masculino.

Gráfico 02

2. Você já foi alvo de situações obscenas ou que te constrangeram no local de trabalho?

37 respostas



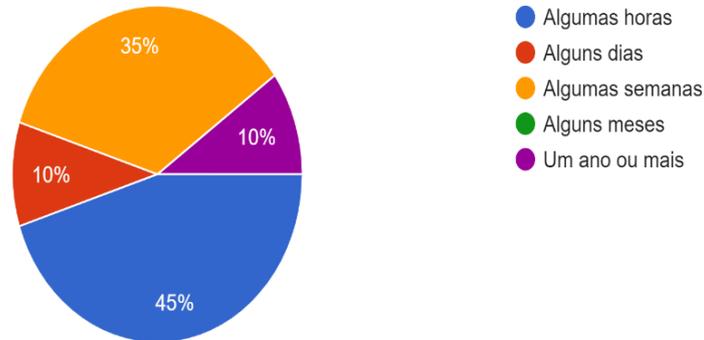
Fonte: Os próprios autores (2023)

A segunda questão teve como objetivo apurar os números de pessoas que afirmam terem sido vítimas de situações de constrangimento no local de trabalho. Em sua maioria, houve 51,4% que equivale a 19 pessoas que nunca se sentiram constrangidas no ambiente de trabalho; em seguida, é indicado 27% que corresponde a 10 pessoas que afirmam terem se sentido constrangidas mais de uma vez; e por fim é apresentada uma porcentagem de 21,6% que apurou 08 pessoas que se sentiram constrangidas uma vez.

Gráfico 03

3. Caso tenha respondido de forma afirmativa a questão anterior, por quanto tempo durou essa situação?

20 respostas



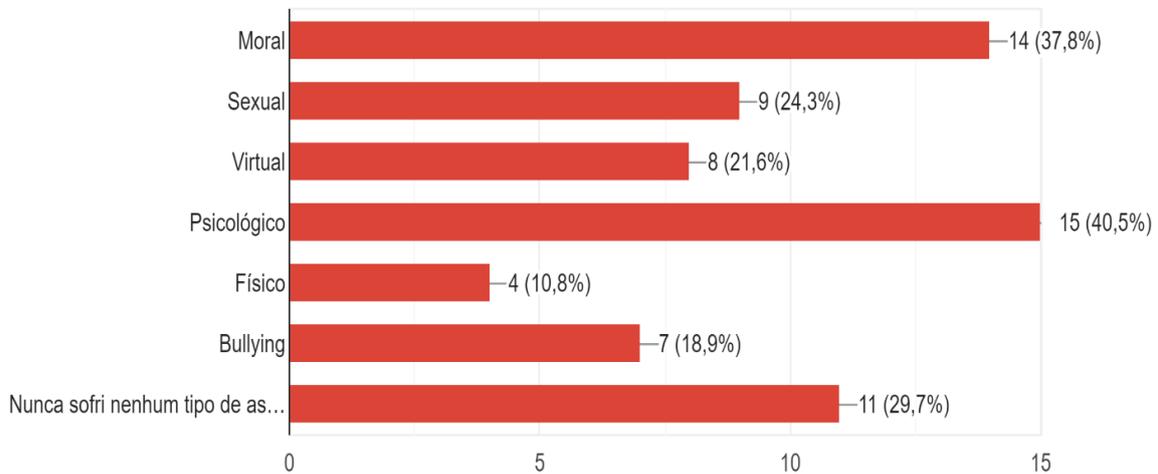
Fonte: Os próprios autores (2023)

O gráfico acima ilustra por quanto tempo uma situação de assédio pode durar. Em sua maioria foi apurado 45% correspondentes a 09 pessoas, que afirmam que esta situação durou algumas horas; em seguida é apresentado dados de 35%, equivalentes a 07 pessoas que afirmam que a situação ocorreu por algumas semanas; o próximo dado é de 10% que se refere a 02 pessoas que asseguram que o incômodo persistiu por alguns meses; os próximos dados correspondem a 10% que equivale a 02 vítimas que confirmaram que a situação persistiu por um ano ou mais.

Gráfico 04

4. Qual tipo de assédio você já sofreu?(aceita mais de uma resposta)

37 respostas



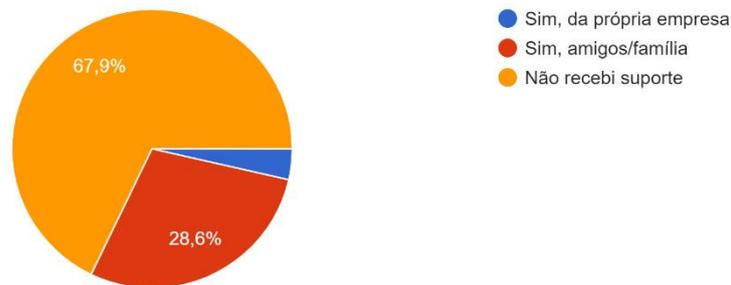
Fonte: Os próprios autores (2023)

O gráfico acima demonstra qual tipo de assédio é mais frequente. Em grande parte, 40,5%, equivalente a 15 pessoas, afirmam já terem sido assediadas psicologicamente; em seguida, foi apurado 37,8% que se refere a 14 pessoas que já sofreram o assédio moral; o próximo dado a seguir é de 29,7%, que indicam 11 pessoas que asseguram nunca ter sofrido assédio no ambiente de trabalho; cerca de 24,3% que representam 09 das vítimas que já foram assediadas sexualmente; em seguida 21,6% são equivalentes 08 pessoas que já foram vítimas do assédio virtual; 18,6% que equivale a 08 pessoas, afirmam que já sofreram *bullying*; e por fim 10,8% que representam 04 pessoas que afirmaram já terem sofrido assédio físico.

Gráfico 05

5. Você recebeu algum suporte?

28 respostas



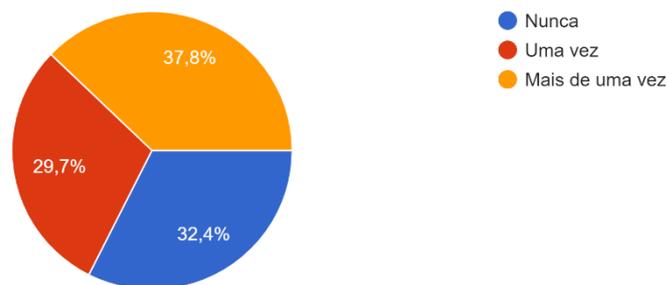
Fonte: Os próprios autores (2023)

A questão acima teve como objetivo apresentar as vítimas que receberam algum suporte após o assédio. Cerca de 67,9%, que se refere a 19 das vítimas relataram não ter recebido um suporte, entretanto 26,6% referente a 08 pessoas afirmaram que receberam suporte da família ou amigos; e apenas 3,6% que se refere a 01 vítima, recebeu suporte da própria empresa.

Gráfico 06

6. Já fizeram você se sentir estúpido?

37 respostas



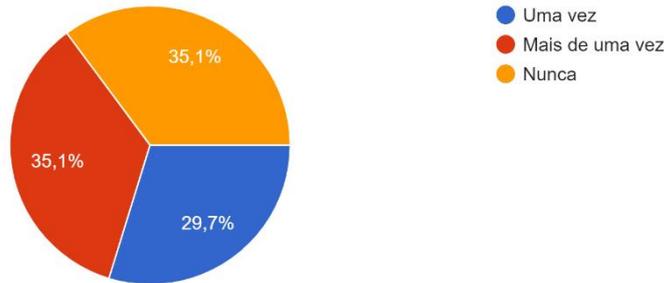
Fonte: Os próprios autores (2023)

A seguinte questão teve como intuito analisar se as vítimas se sentiram estúpidas após um episódio de assédio, no sentido de não saberem ao certo se estavam ou não sendo assediadas. Cerca de 37,8%, que equivalem a 14 pessoas afirmam que já se sentiram "estúpidos" mais de uma vez; outros 32,4%, em um total

de 12 entrevistados afirmam que nunca se sentiram “estúpidos”; e 29,7% referentes a 11 vítimas, asseguram terem se sentido assim apenas 1 vez.

Gráfico 07

7. Já te ridicularizaram de alguma forma?
37 respostas

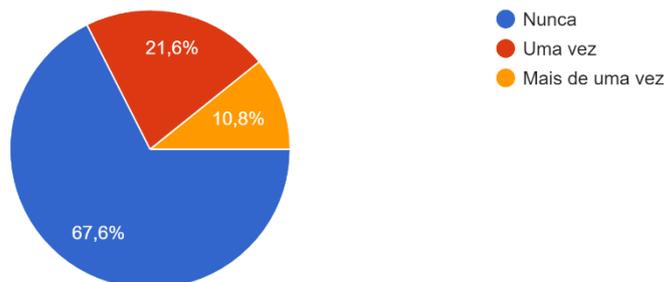


Fonte: Os próprios autores (2023)

O gráfico acima fornece a quantidade de pessoas que já se sentiram ridicularizadas no ambiente em que trabalham. Cerca de 35,1% equivalentes a 13 pessoas, alegam terem se sentido desta forma mais de uma vez; em seguida outros 35,1% referente a mais 13 pessoas, afirmam que nunca foram ridicularizados; e outros 29,7% que equivalem a 11 pessoas, declaram que já se sentiram ridicularizados uma vez.

Gráfico 08

8. Já recebeu sinais ou indicação para pedir demissão ou largar o trabalho?
37 respostas



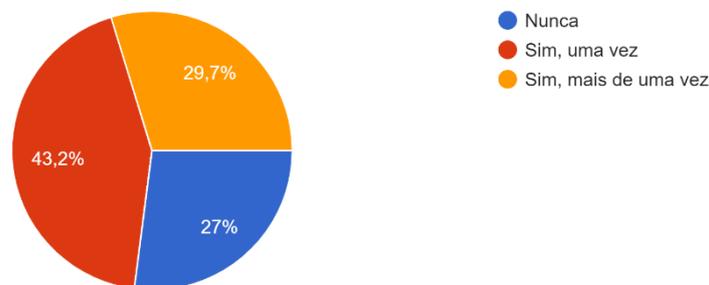
Fonte: Os próprios autores (2023)

O gráfico acima tem como finalidade apresentar a quantidade de pessoas que já foram ameaçadas a perderem o emprego. Cerca de 67,6% que correspondem a 25 pessoas, asseguram que nunca sofreram com a questão; já 21,6%, contabilizando 8 pessoas, já foram ameaçadas uma vez e 10,8%, equivalente a 4 pessoas, foram ameaçadas mais de uma vez.

Gráfico 09

9. Você se sentiu psicologicamente abalado após o assédio?

37 respostas



Fonte: Os próprios autores (2023)

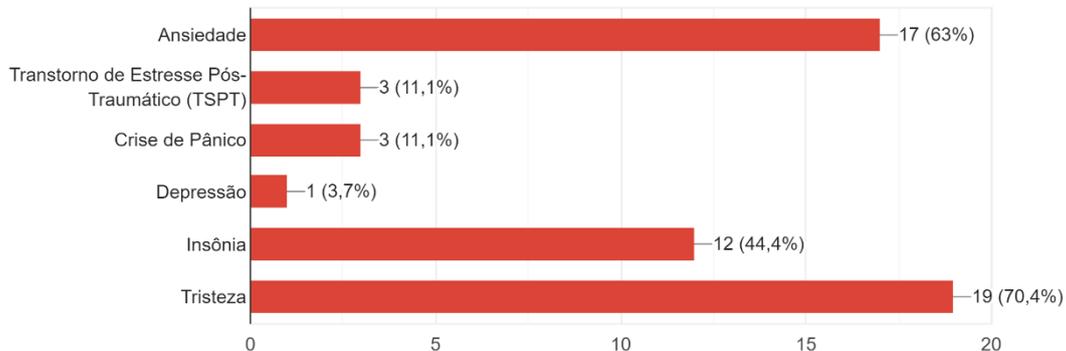
A pergunta acima tem como intento apresentar se as pessoas tiveram algum abalo emocional após serem assediadas. Cerca de 43,2%, cerca de 16 vítimas alegam que se sentiram abaladas uma vez; 29,7% contabilizando 11 pessoas afirmam que tiveram um desequilíbrio emocional mais de uma vez e 27% que equivale a 10 pessoas, nunca se sentiram emocionalmente abaladas.

O gráfico acima mostra que quase metade das vítimas de assédio sofrem algum tipo de abalo emocional, Conforme Freitas, 2001, “tais situações constituem verdadeiros assassinatos psíquicos”.

Gráfico 10

10. Caso tenha respondido de forma afirmativa a questão anterior, quais danos psicológicos você obteve após o assédio? (Aceita mais de uma resposta)

27 respostas



Fonte: Os próprios autores (2023)

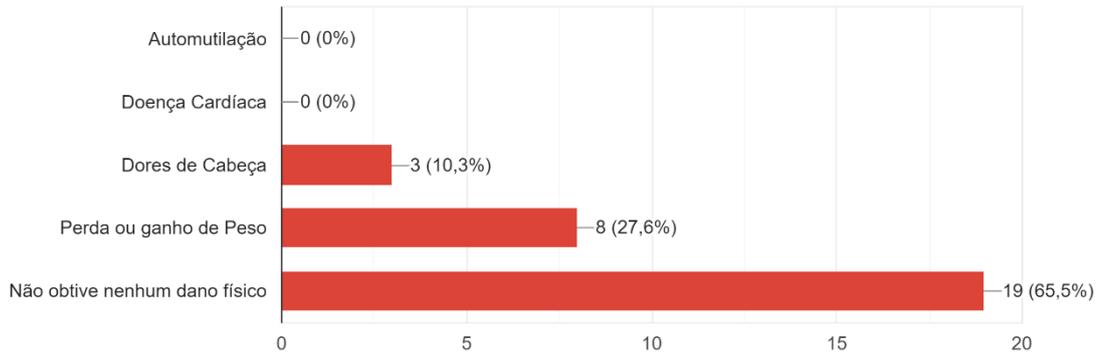
O gráfico acima tem como finalidade apresentar as formas de abalo psicológico sofridas após o assédio e suas porcentagens. Em grande parte, foi apurado 70,4%, que se refere a 19 pessoas, que se sentiram tristes; 63% equivalente a 17 pessoas, que tiveram crises de ansiedade; 44,4%, equivalente a 12 pessoas, que apresentaram insônia; 11,1%, no total de 3 pessoas, que tiveram crise de pânico; outros 11,1%, mais 3 pessoas, que tiveram TSPT e por fim 3,7%, 1 vítima, que ficou em estado de depressão.

Assim como no gráfico durante a pesquisa bibliográfica notasse que as vítimas de assédio também possuem um alto nível de sintomas de ansiedade e depressão: “quanto maior a duração do assédio, maior o risco de depressão. Assim, o assédio seria um fator etiológico para problemas de saúde mental” (SOARES e OLIVEIRA, 2013).

Gráfico 11

11.E quais danos físicos você obteve após o assédio? (aceita mais de uma resposta)

29 respostas



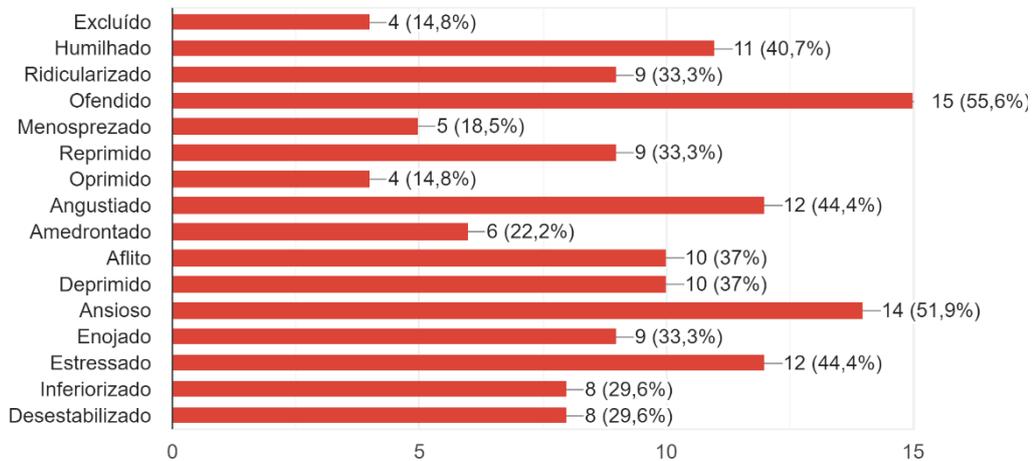
Fonte: Os próprios autores (2023)

Este gráfico tem como objetivo apresentar os danos físicos do assédio. Em sua grande maioria 65,5%, referente a 19 pessoas, não obtiveram danos físicos; em seguida contabilizando os dados, cerca de 27,6% referentes a 8 pessoas asseguram ter ganhado ou perdido peso e 10,3% referente a 3 vítimas ficaram com dores de cabeça.

Gráfico 12

12.Como você se sentiu no ambiente de trabalho após sofrer assédio? (aceita mais de uma resposta)

27 respostas



Fonte: Os próprios autores (2023)

A questão acima tem como intuito apresentar os dados referentes aos sentimentos das vítimas após terem sido assediadas. Em sua maioria, 55,5% totalizando 15 pessoas afirmam terem se sentido ofendidas; 51,9% referente a 14 pessoas dizem ter se sentido ansiosas; 44,4%, no total de 12 pessoas, se sentiram estressadas; outros 44,4%, correspondente a 12 pessoas, se sentiram angustiadas; 40,7%, referente a 11 pessoas, se sentiram humilhadas; 37%, totalizando 10 pessoas, se sentiram aflitas; outras 37%, que são mais 10 pessoas, se sentiram deprimidas; 33,3%, que equivale a 9 pessoas, se sentiram reprimidas; novamente, mais 33,3%, com 9 pessoas se sentiram ridicularizadas e mais 33,3% das pessoas, correspondendo também a 9 delas, se sentiram enojados; dos entrevistados, 29,6%, que representa 8 pessoas, se sentiram inferiorizadas e outras 29,6%, que são 8 pessoas, se sentiram desestabilizadas; 22,2%, que representam 6 pessoas, se sentiram amedrontadas; 18,5%, que correspondem a 5 pessoas se sentiram menosprezadas; 14,8%, que são 4 pessoas, se sentiram oprimidas; e, por fim, outras 14,8%, mais 4 pessoas, se sentiram excluídas.

5 CONCLUSÃO

Esse trabalho foi desenvolvido com o intuito de compreender e comprovar a importância da saúde psicológica das mulheres no ambiente de trabalho e o impacto que o assédio causa na sociedade dentro das empresas.

Uma das etapas mais relevantes durante o processo de entendimento sobre o assédio foi o fato de tratar situações desconfortantes sofridas por mulheres no ambiente de trabalho e demonstrar como o assédio sexual ou moral no ambiente organizacional afeta e traumatiza as mulheres evidenciando o quanto são comuns os constrangimentos psicológicos e o assédio sexual dentro das empresas. O assédio pode ocasionar uma série de problemas de saúde, que são eles os sintomas psicossomáticos: depressão, ansiedade, falta de atenção, abuso de álcool e substâncias ilícitas, tabagismo, perturbações no comportamento alimentar, fibromialgia, doença cardiovascular, acidentes e suicídio, além de afetar o envolvimento e a satisfação com o trabalho.

Foi realizada uma pesquisa quantitativa, por meio da plataforma do *Google Forms* e enviada via *WhatsApp*, contendo 13 perguntas, sendo 9 fechadas admitindo uma resposta e 4 perguntas que demandavam mais de uma resposta tendo foco em pessoas que já vivenciaram algum dos diversos tipos de assédio. É importante ressaltar que o sistema de trabalho pode ser utilizado como meio para humilhar, ameaçar ou debilitar. O assédio é um abuso de autoridade na qual a vítima encontra dificuldade em se defender (OMS, 2004).

Após feita a pesquisa e a compilação dos resultados, foi possível verificar que 43,2% das mulheres vítimas de assédio dentro da empresa em que trabalhavam, se sentiram psicologicamente abaladas após o ocorrido. Onde 70,4% apresentaram sintomas de tristeza, 63% adquiriram ansiedade, 44,4% desenvolveram insônia, e totalizando o mesmo resultado de 11,1% relataram transtorno de estresse pós-traumático (TSPT) e crise de pânico, por fim com 3,7% relataram que tiveram depressão.

Em geral a eficácia começa na prevenção primária para a terciária. A prevenção primária, que inclui todos os esforços para impedir que o assédio moral no trabalho possa vir a ocorrer, passa por promover o conhecimento sobre o assunto e as formas de o enfrentar, dar informação sobre as suas consequências em termos de saúde e promover o hábito de reportar os incidentes. A secundária envolve a detecção e a intervenção para impedir a recorrência dos problemas, fazer a monitorização dos mesmos por parte dos supervisores nos locais de trabalho e dos técnicos de saúde nas suas intervenções, pensando ainda na criação de linhas telefônicas destinadas a denunciar estes comportamentos. A terciária compreende as intervenções dos técnicos no sentido de tratarem os problemas de saúde resultantes nas vítimas e agressores.

Para as autoras dessa pesquisa, o resultado adquirido surpreendeu de forma espantosa, pois foi evidenciado o quanto o assédio é comum no ambiente organizacional, não tendo a visibilidade e os recursos necessários no cenário em que

a vítima se encontra e os transtornos que resultam dos abusos psicológicos e físicos que ocorrem dentro das empresas.

Referências

_____. **Assédio Psicológico: o que é, tipos, causas e consequências.** Psicologia Online, 2020. Disponível em: <<https://br.psicologia-online.com/assedio-psicologico-o-que-e-tipos-causas-e-consequencias-503.html>> Acesso em: 24/04/2023.

_____. **Assédio no Trabalho: Entenda as Consequências e saiba como prevenir.** Redator PontoTel, 2023. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/assedio-no-trabalho/#6>> Acesso em: 02/06/2023.

_____. **Consequências para o assediado.** Disponível em: <<https://bvsmis.saude.gov.br/assedio-moral/>> Acesso em: 26/05/2023.

ALMEIDA, Leila Sanches de. **Mãe, cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades de mães que trabalham.** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rdpsi/a/chXjpfGr4HKSHFw4BJzrvFG/?format=html>> Acesso em: 16/03/2023.

ANTUNES, José. **Assédio Moral no Trabalho: Revendo a Evidência.** Psicologia, Saúde e Doenças, Lisboa, Portugal, 2017. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/362/36254714004.pdf>> Acesso em: 18/05/2023.

BARROS, Alice Monteiro. **Assédio sexual no direito do trabalho comparado.** Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Alice_Barros1.pdf> Acesso em: 27/04/2023.

BARROS, Matheus. **O que é assédio virtual?** Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/2021/11/29/tira-duvidas/o-que-e-assedio-virtual/>> Acesso em: 27/04/2023.

BRANDALISE, Camila. **Assédio Sexual: o que é, como comprovar o crime e onde denunciar.** Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2020/12/04/assedio-sexual-o-que-e-como-comprovar-onde-denunciar-e-qual-a-pena.htm>> Acesso em: 25/05/2023.

BRASIL. Código Penal. **Decreto-Lei n. 2.848.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm> Acesso em: 27/04/2023.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

CARVALHO, Matheus Gama de. **Assédio moral, o reflexo da sociedade e suas consequências.** Disponível em:

< <https://investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-trabalho/336659-assedio-moral-o-reflexo-da-sociedade-e-suas-consequencias> > Acesso em: 05/06/2023.

CNMP, **Conselho Nacional do Ministério Público**. Assédio moral e sexual. Disponível em: ><https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se>< Acesso em: 04/05/2023.

DAMASCENO, Thalita. **Assédio moral na universidade: a violência velada nas relações de trabalho**. Disponível em: >https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/5287/1/2012_tnfdamasceno.pdf.< Acesso em: 11/05/2023.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio Moral e Assédio Sexual: Faces do poder perverso nas organizações**. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?lang=pt> > Acesso em: 01/06/2023.

GODINHO, Maria Inês. **Assédio Virtual Fique de Olho**. Disponível em: < <https://blog.unimar.br/2022/02/04/assedio-virtual-fique-de-olho/#:~:text=Apesar%20de%20n%C3%A3o%20ser%20vis%C3%ADvel,escolar%20e%20abandono%20de%20emprego.>> Acesso em: 02/06/2023.

KACHUBA, Thairine. **O Desenvolvimento do Lugar da Mulher na Família – Discussão a partir do cinema**. Anais da XIX Semana de Iniciação Científica, Universidade Estadual do Centro-Oeste. Irati, PR, 2014. Disponível em: <<https://anais.unicentro.br/proic/pdf/xixv2n1/146.pdf> > Acesso em: 23/03/2023.

KIKE, Isabella. **Assédio: o que é, tipo e como se proteger**. Disponível em: <<https://www.ecycle.com.br/assedio/> > Acesso em: 25/05/2023.

LARA, Lorena. **Assédio Moral e Assédio Sexual: Entenda como reconhecer agressões no Ambiente de Trabalho**. Cartilha publicada pelo Tribunal Superior do Trabalho orienta vítimas e testemunhas. G1, 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/03/29/assedio-moral-e-assedio-sexual-entenda-como-reconhecer-agressoes-no-ambiente-de-trabalho.ghtml>> Acesso em: 02/06/2023.

MACEDO, Ricardo. **O assédio e a identidade das trabalhadoras**. Disponível em: >http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/fieo06.pdf< Acesso em: 04/05/2023.

MARINHO, Kamila. **Assédio moral e sexual: o que diz a lei e como se proteger no ambiente de trabalho**. Disponível em: ><https://www.saopaulo.sp.leg.br/mulheres/assedio-moral-e-sexual-o-que-diz-a-lei-e-como-se-proteger-no-ambiente-de-trabalho/>< Acesso em: 11/05/2023

MICHELENA, Pamela. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho: Prevenção e Combate**. Disponível em: ><https://baptistaluz.com.br/assedio-sexual-no-trabalho/>.< Acesso em: 11/05/2023.

MOREIRA, de Andrade. **Assédio Sexual, um Enfoque Criminal**. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDP_07_40.pdf> Acesso em: 27/04/2023.

OLIVEIRA, Juliana Andrade. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rbso/a/WCNjpkdKHrvHsKKYNv4DhQM/?lang=pt> > Acesso em: 18/05/2023.

PARREIRA, Lara. **O assédio e a identidade das trabalhadoras**. Disponível em: >http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/fieo06.pdf< Acesso em: 04/05/2023.

RESENDE, Patrícia. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>> Acesso em: 18/05/2023.

RISSI, Vanessa. **Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho**. Disponível em: >http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_artt_ext&pid=S1413-389X201600010001_8&lng=pt&nrm=iso.< Acesso em: 04/05/2023.

SILVA, Marco Aurélio Lopes Ferreira da. **Assédio moral nas relações trabalhistas sob a ótica civil-trabalhista-constitucional**. Disponível em: <<http://www.fdc.br/Arquivos/Mestrado/Dissertacoes/Integra/MarcoAurelioLopes.pdf>.> Acesso em: 04/05/2023.

SOARES, Angelo. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rbso/a/WCNjpkdKHrvHsKKYNv4DhQM/?lang=pt> > Acesso em: 18/05/2023.

SOLDATTI, Helder. **Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho**. Disponível em: <https://fatecbr.websiteseuro.com/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/219>. Acesso em: 04/05/2023.

SOUZA, Ana Paula Braga de. **Assédio moral, o reflexo da sociedade e suas consequências**. Disponível em: < <https://investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-trabalho/336659-assedio-moral-o-reflexo-da-sociedade-e-suas-consequencias> > Acesso em: 05/06/2023.

TOVANI, Carolina Barbosa. **Assédio no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <<https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1887/Artigo%20cient%C3%ADfico%20%20%20Carolina%20Barbosa%20Tovani.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em 3.5.2023.> Acesso em: 27/04/2023.