

ETEC PROFESSORA ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ

CULTURA DO SILÊNCIO: o impacto do assédio moral e sexual nas organizações

IDENTIFICAÇÃO

Autores: Maria Eduarda dos Santos, Nayra Fracarolli Ferreira, Renan Takashi Kayano, Taís Coimbra de Souza, William Lopes Ribeiro

Orientadores: Antonio Marcos de Souza Lemos, Gabriela Messias da Silva

OBJETIVO

O objetivo principal deste estudo é mostrar as causas e consequências do assédio dentro das organizações por meio da descrição de relatos de pessoas que sofreram violência moral ou sexual.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O significado de assédio segundo o dicionário Michaelis (2025): “Insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc.”

A cultura do silêncio consiste nos seguintes fatores segundo Sobrim (2022) os assediados já se sentem humilhados e culpados pela situação, falta de conscientização, vergonha, perda de credibilidade, medo de ameaças e julgamentos, estrutura hierárquica rígida da empresa, conivência dos trabalhadores, falta de acolhimento interno e externo, não saber aonde resolver esse conflito, ausência de provas que houve o assédio, não há testemunhas que relatem a favor do assediado, dificuldade de arranjar um emprego e caso a vítima perca o emprego não tem como não sobreviver e muitas vezes têm que sustentar a família.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada consiste em uma pesquisa qualitativa, de cunho exploratório e descritivo, com o objetivo de compreender os impactos do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. A escolha por essa abordagem justifica-se pela necessidade de aprofundar o olhar sobre as experiências das vítimas, analisando os aspectos institucionais que envolvem essas práticas abusivas, a fim de apontar possíveis medidas de enfrentamento e prevenção, auxiliando na formação de um ambiente profissional e seguro.

O assédio moral e sexual, podem ser silenciosos ou até mesmo mascarados internamente de modo que o público fique sem saber o que acontece. Pode-se observar que o assédio se torna difícil de erradicar, pois, mesmo substituindo os agressores, eles podem continuar com o ato ou até mesmo se intensificar. Atentar-se a cultura organizacional da empresa e como ela tem o poder de moldar o caráter e o valor é muito importante. Além de não só prejudicar a produtividade e a reputação da empresa, mas também por violar a dignidade, o valor e a voz dos colaboradores.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

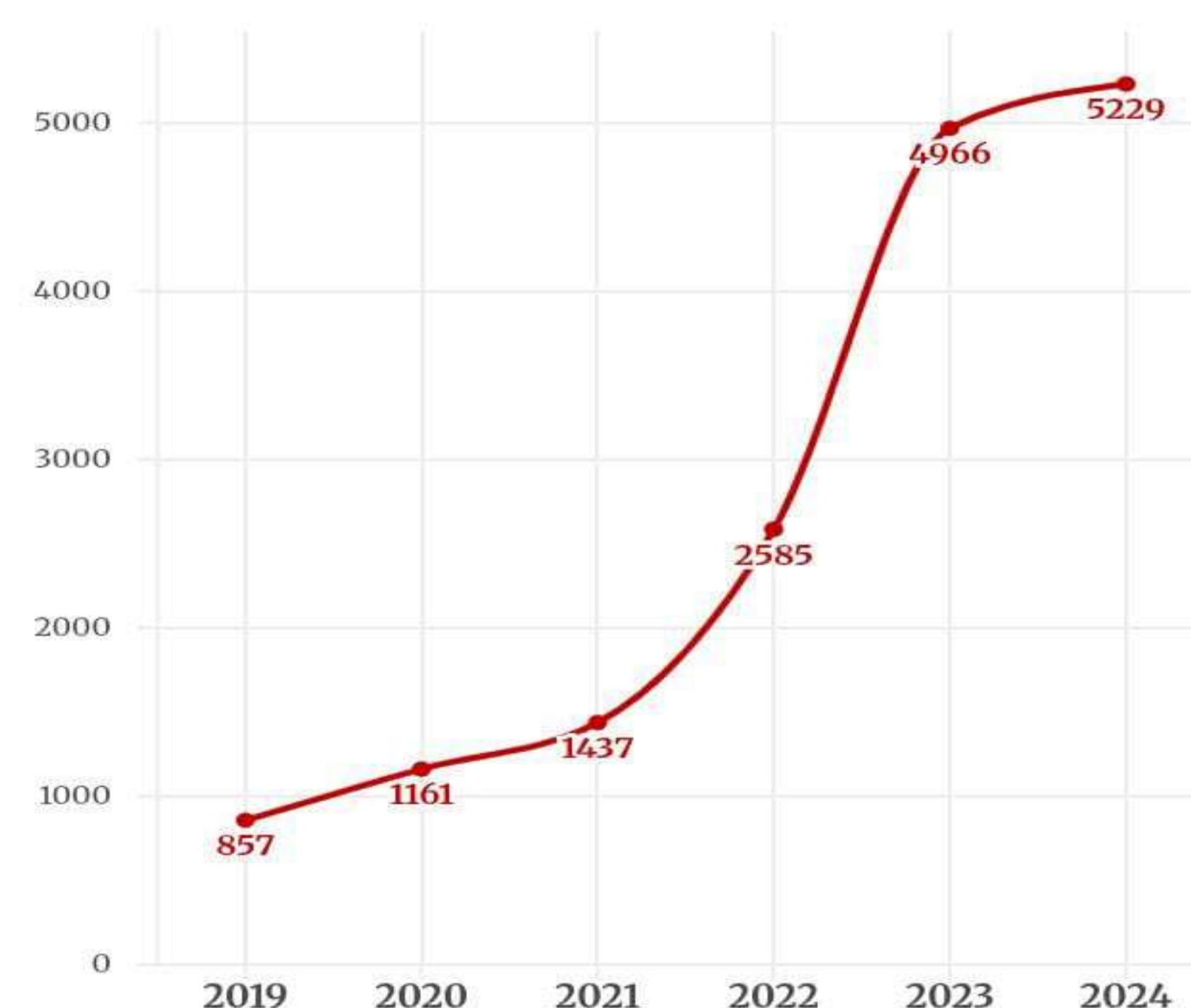


Figura 1

Os níveis mais afetados quando há assédio num determinado ambiente.

A descrição refere-se a pirâmide de Maslow, no qual fala da divisão hierárquica de sobrevivência, muitos indivíduos precisam permanecer naquele emprego mesmo com relações tóxicas, caso haja desligamento afetará diretamente a qualidade de vida.

Total de denúncias habilitadas de assédio sexual e moral



Do ano de 2019 a 2024 houve um crescimento significativo do número de casos de denúncias no Brasil segundo a pesquisa da Metrôpoles Brasil e a Controladoria-Geral de União (Lei 4.741/2001).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O silêncio diante do mal é o próprio mal, afinal o assédio existe, mas somente agora podemos ter acesso a informação sobre como identificar, denunciar, combater e fazer justiça pelas vítimas. O quão inovador é se atentar e adaptar essa causa humana dentro dos ambientes por onde percorremos. A lei, a escuta ativa e a informação são as principais vias de prevenção.

PRINCIPAIS REFERÊNCIAS

MICHAELIS. Assédio. In: Michaelis: Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. [S. l.: s. n.], 2025. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/busca?id=Gp7M>. Acesso em: 15 abr. 2025.

SOBRIM, Sara Guimarães. **O silêncio das vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho**. Pontifícia Universidade Católica De Goiás, Goiânia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/4572/1/ARTIGO%20CIENTI%20FINAL%20-%20SARA%20GUIMARA%CC%83ES%201.pdf>. Acesso em: 16 maio 2025.