



**HOSTILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO, ASSÉDIO MORAL
E SEXUAL CONTRA MULHERES: UM ESTUDO QUALITATIVO**

**HOSTILITY IN THE WORKPLACE: MORAL AND SEXUAL HARASSMENT
AGAINST WOMEN: A QUALITATIVE STUDY**

DANIELI ARAÚJO DOS SANTOS

Universidade Estadual do Paraná
E-mail: danieliaraujo321@gmail.com

REJANE HELOISE DOS SANTOS

Universidade Estadual do Paraná
E-mail: rejaneheloise@hotmail.com
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4309-3588>

WILLIAM ALEXANDRE DOS SANTOS

Universidade Estadual do Paraná
E-mail: walexandredossantos@gmail.com
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8216-0873>

RESUMO

A temática do assédio moral é complexa e com múltiplas dimensões, causando impacto na vida e na saúde do trabalhador. O conhecimento científico precisa acompanhar a complexidade do fenômeno e é difícil encontrar e acessar dados científicos atualizados e precisos sobre os números brasileiros concernentes a essa temática. Embora ocorra nas organizações desde sempre, apenas recentemente, o assédio moral tem recebido alguma atenção, apesar de suas consequências serem muito graves para as vítimas e para o ambiente de trabalho nas organizações. O presente trabalho tem como objetivo compreender e explicar aspectos relacionados ao assédio moral sofrido por mulheres no ambiente de trabalho. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, com coleta de dados primários a partir de entrevistas semiestruturadas, posteriormente analisadas a partir da análise de conteúdo. O estudo descortinou ambientes de trabalho hostis que geram sofrimento e danos às vítimas, às vezes mesmo após a demissão da organização disfuncional, ilustrou casos de assédio moral e sexual e casos específicos contra trabalhadoras mulheres.

Palavras-Chave: Assédio moral. Assédio sexual. Sofrimento no trabalho. Hostilidade no trabalho. Violência contra mulher no trabalho.

ABSTRACT

The moral harassment topic still is complex and with multiple dimensions, causing an impact on the worker's life and health. Scientific knowledge needs to keep up with the complexity of the phenomenon and it is difficult to find and access up-to-date and accurate scientific data on Brazilian numbers concerning this topic. Although always occurred in organizations, moral harassment only recently received some attention, despite its consequences being very serious for victims and the work environment in organizations. This work aims to understand and explain aspects related to moral harassment suffered by women in the workplace. It's qualitative research, with primary data collection from semi-structured interviews, later analyzed through content analysis. The study unveiled hostile work environments generate suffering and victims harm, in some cases, even after the dismissal of the dysfunctional organization. The research also illustrated sexual harassment added moral, besides specific cases against female workers.

Keywords: Moral harassment. Sexual harassment. Suffering at work. Hostility at work. Violence against women at work.

1 Introdução

A temática do assédio moral apresenta grande complexidade e múltiplas dimensões (ANDRADE; ASSIS, 2018). Seja no âmbito interpessoal, organizacional, ou em ambos, o assédio moral, como um processo sistemático de hostilização, causa impacto na vida e na saúde do trabalhador (POOLI; MONTEIRO, 2018). Nesse sentido, Gonçalves, Schweitzer e Tolfo (2020) afirmam que o conhecimento científico necessita de produções que acompanhem a profusão dos fenômenos próprios do momento e o crescimento quantitativo de sujeitos assediados, pois também não são encontradas ações sistêmicas direcionadas ao esclarecimento e conscientização da população sobre sua prevenção e combate (GONCALVES; SCHWEITZER; TOLFO, 2020). Valadão Júnior e Mendonça (2015) apontam que a própria investigação dos comportamentos abusivos dentro das organizações não é simples, uma vez que poucos querem falar sobre o assunto e há muito tempo pesquisadores ao redor do mundo estão trabalhando com sindicatos e organizações de saúde e outros programas profissionais para obterem acesso aos casos de assédio.

No Brasil, por exemplo, é difícil encontrar e acessar dados científicos atualizados e precisos sobre os números do assédio, embora a imprensa apresente informações alarmantes, como: “Mais da metade dos profissionais pratica ou tolera assédio no ambiente de trabalho” (G1, 2020); “Assédio moral no trabalho: pesquisa revela que metade dos profissionais brasileiros pratica ou tolera” (HSM MANAGEMENT, 2020). Algo similar ocorre com o assédio relacionado ao gênero, especificamente contra as mulheres: “Uma em cada três mulheres já sofreu assédio no trabalho” (BERNAL, 2020); “Quase metade das mulheres já sofreu assédio sexual no trabalho, diz pesquisa” (FREITAS, 2020).

Logo, sabemos que o assédio moral consiste em uma prática recorrente nas organizações e embora seja uma prática tão antiga quanto o próprio trabalho, apenas recentemente começou a ser visto como um fenômeno voraz no ambiente do trabalho (FREITAS, 2001). Freitas (2001) elucida que no ambiente organizacional, o assédio costuma surgir pequeno e aumentar suas proporções porque as vítimas geralmente não formalizam denúncias e as agressões repetidas tendem a aumentar, com a vítima sendo perseguida, submetida à situações de inferioridade, sujeita a manobras hostis e deteriorantes por longo período. Essas agressões, de modo direto, ocasionam em redução da autoestima fazendo com que a pessoa sinta-se cada vez mais humilhada. Gonçalves, Schweitzer e Tolfo (2020) complementam que as consequências são inúmeras e recaem, em primeira instância, sobre a vítima, em todos os aspectos de sua vida, mas repercutem no nível organizacional e social.

Além das consequências que o assédio pode ocasionar nas vítimas, a escassez de esclarecimentos sobre o tema aguça ainda mais o valor de sua discussão. De acordo com Correios Brasileiros (2019), os casos de colaboradores que se queixam de sofrer assédio moral dentro de seus trabalhos, seja por parte de chefes ou colegas aumentaram, e ironicamente suas queixas não têm sido transformadas em processos formais.

Andrade e Assis (2018) destacam também a importância de aspectos de gênero e também aspectos de poder relacionados ao assédio moral no trabalho. Segundo as autoras, relações de poder são imprescindíveis para o entendimento do assédio, já que formações sociais dos grupos, tensões e conflitos são vivenciados por todos, em toda posição social. Torna-se importante, portanto, compreender como as pessoas lidam com questões hierárquicas e também de status no ambien-

te profissional, buscando depreender como se relacionam com forças opressivas entre os grupos e com possíveis abusos de poder.

No mesmo sentido, o âmbito de gênero é outro tema fundamental. Patrício (2009) defende que a violência tem forte conotação de gênero, já que modelos tradicionais de masculino e feminino encontram-se socialmente aceitos e partilhados, influenciando as esferas do comportamento. Andrade e Assis (2018) explicam que relações sociais se associam à aspectos de divisão sexual do trabalho e prolongam desigualdades históricas entre homens e mulheres na sociedade capitalista, fazendo com que o trabalho masculino seja mais valorizado e com que existam atividades consideradas masculinas e outras femininas, tornando essencial que se analise aspectos desse tipo de violência para mulheres e homens, considerando suas implicações, na vida pessoal e no trabalho (ANDRADE; ASSIS, 2018).

À luz do exposto, emanaram indagações: supondo a existência de práticas definidas como assédio moral, como elas se caracterizariam? Haveria repercussões na saúde das vítimas? Ações de assédio moral (ou até mesmo sexual) poderiam ocorrer devido ao gênero das funcionárias mulheres? A partir de tais indagações, o presente artigo teve como objetivo compreender e explicar aspectos relacionados ao assédio moral sofrido por mulheres no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, estudos sobre o tema do assédio moral tornam-se importantes, seja para compreender com profundidade suas ocorrências e desenvolver políticas e ações de conscientização para profissionais, gestores e a sociedade acerca da existência e das consequências do fenômeno, seja na possibilidade de entrever formas de prevenção e combate (GONÇALVES; SCHWEITZER; TOLFO, 2020).

A pesquisa utilizou-se da perspectiva conceitual da precursora dos estudos desta temática Marie France Hirigoyen (GONÇALVES; SCHWEITZER; TOLFO, 2020), que afirma que o assédio no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva que possa trazer graves danos a dignidade e personalidade de um trabalhador, manifestando-se em gestos, palavras, comportamentos ou atitudes (HIRIGOYEN, 2008). Sob esta perspectiva, uma pesquisa qualitativa com dados primários e análise de conteúdo foi empreendida.

Para tanto, o presente artigo encontra-se assim organizado: além dessa seção introdutória, segue-se uma segunda seção delimitando aspectos conceituais sobre o assédio moral, suas consequências e particularidades do assédio relacionado ao gênero. Em seguida, os procedimentos metodológicos são elucidados e uma quarta seção discute e analisa os dados primários coletados. Finalmente, uma última seção de considerações finais encerra o trabalho.

2 O assédio moral

O presente capítulo evidencia uma primeira seção apresentando os principais conceitos acerca do assédio moral e as principais consequências nas vítimas do assédio abordadas pela literatura. Uma segunda seção explicita os problemas de saúde que este tipo de violência pode acarretar nas vítimas de assédio moral no trabalho e, finalmente, a terceira seção trata do assédio moral especificamente na perspectiva do gênero feminino.

2.1 Assédio moral: aspectos conceituais e principais consequências

O conceito de assédio moral, segundo Hirigoyen (2008), consiste no ato que tem como princípio um processo de destruição psicológica, constituída de uma série de agressões visíveis ou invisíveis, exercidas por uma única pessoa ou por mais pessoas. Vieira, Lima e Lima (2012) explicam que na literatura sobre o tema, usualmente aponta-se para uma violência de natureza simbólica e repetida. No mesmo sentido, Klein e Parente (2017) postulam que o assédio moral vai crescendo aos poucos, a medida em que pequenas agressões vão sendo suportadas, uma violência que tende a ir se ampliando furtivamente, de modo quase imperceptível. Logo, quando a situação é notada, o caso já se encontra extremamente agravado.

No que diz respeito ao assédio moral no trabalho, Hirigoyen (2006) afirma que consiste em qualquer conduta abusiva, seja um gesto, palavra, comportamento ou atitude, que por sua repetição cause danos na integridade ou dignidade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando sua vaga ou colocação de emprego ou deteriorando o clima de trabalho. Em consonância, Klein e Parente (2017) descrevem assédio moral como sendo um conjunto de práticas abusivas e humilhantes que buscam atingir uma pessoa ou um grupo de pessoas. Andrade e Assis (2018) explicam que o assédio moral nem sempre é algo físico, mas pode ser algo invisível e que na maior parte das vezes são apenas palavras ou gestos que fazem com que as vítimas percam suas forças. Os autores postulam que as incessantes pressões e perseguições afrontam a dignidade e os direitos dos funcionários, prejudicando sua saúde física e mental.

Na perspectiva de Heloani (2005), o assédio moral tem como principal característica a intencionalidade de constante desqualificação da vítima, acarretando em sua fragilização e busca por enfraquecer e neutralizar seu poder. O autor acrescenta que isso é um processo disciplinar, em que o agressor anula a vontade daquele que ele tem como ameaça, pois em alguns casos as pessoas se sentem mais influentes e autoconfiantes quando menosprezam e dominam outras. Para Heloani (2005), traços de perversidade, frieza, calculismo, inteligência, narcisismo, insegurança, geralmente são características dos agressores.

Cabe elucidar que essa violência não ocorre por acaso, mas há uma causa inerente a tais ações abusivas e obviamente a presença de um assediador (agressor). Pereira (2008) aponta que o assédio moral, além de consistir em situações de extrema violência psicológica no trabalho, também é de natureza processual, pessoal, mal-intencionada e agressiva, configurando-se como um conjunto de tramadas preparadas, intencionais, repetitivas e prolongadas. Barreto (2013) expõe que o agressor sabe o que está fazendo e que a violência não se baseia em instintos, na coisa impensada ou até mesmo na agressividade simples. A autora defende que mesmo que não houvesse intenção, o mal da agressão já teria sido feito.

Freitas (2001) afirma que a ameaça ao desemprego consiste em um dos fatores responsáveis para que perdurem situações degradantes nas organizações, porém essa não é a única ameaça que mantém submissas as vítimas ao assédio, pois os agressores podem assumir medidas perversas tornando mais difícil para a vítima combatê-los, tais como: 1) a recusa da comunicação direta (sendo o conflito expresso por atitudes de desqualificação, dificultando uma reação); 2) desqualificação sutil, insinuante ou não-verbal, como suspiros, dar de ombros, olhares de desprezo, alusões malévolas que levem os demais a duvidar da capacidade profes-

sional da vítima, levando até mesmo a própria vítima a duvidar de suas capacidades; 3) desacreditar, por meio de insinuações e mentiras, humilhações, sarcasmos e ridicularizações; 4) isolamento (quebrar todas as alianças da vítima); 5) constrangimento (tarefas inúteis e degradantes); 6) incitar o outro ao erro; 7) assediar sexualmente.

No mesmo sentido, Andrade e Assis (2018) afirmam que o assédio moral abrange a desqualificação, a segregação, a delegação de tarefas de menor relevância, induções ao erro, o assédio sexual, a exclusão, as alterações de horários e de atividades sem prévio aviso, questões de abusos de poder entre outras. A definição de assédio moral proposta pelo Senado Federal (BRASIL, 2019) conceitua como assédio a repetição deliberada de gestos, palavras, comportamentos, que expõe a outra pessoa (ou um grupo de pessoas) a situações humilhantes, constrangedoras, de modo a causar ofensa à sua personalidade, dignidade, integridade psíquica ou física, com objetivo de excluí-la de suas funções ou prejudicar o trabalho. A repetição de tais ações, segundo o conceito, é o que caracteriza o assédio moral.

Segundo Barreto (2013), o assédio moral é um risco não visível, em que todos os profissionais podem estar expostos durante a jornada de trabalho, seja por determinadas ações, comportamentos, atitudes e episódios repetidamente constrangedores. Antunes e Praun (2015) concordam explicando que, mesmo que na grande maioria dos casos o assédio moral seja direcionado a um trabalhador em específico, todos estão expostos a sofrer tais agressões.

Existem várias formas de violência no trabalho, mas tratando-se de assédio moral faz-se necessário uma boa análise para se ter a plena certeza de que realmente está ocorrendo esse ato. De acordo com Hirigoyen (2006), existem quatro principais formas de assédio moral no trabalho, as quais são: assédio vertical descendente, o qual se trata da violência imposta por um superior hierárquico a um funcionário subordinado; assédio horizontal que caracteriza-se pela violência praticada entre colegas de trabalho; assédio misto que é realizado tanto por colegas de trabalho quanto por um superior hierárquico e o assédio ascendente que é executado por subordinados em que a vítima é um superior.

Para Hirigoyen (2006), o assédio vertical descendente é a forma de violência que tem as consequências mais graves, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldades para encontrar uma solução para o problema, além de ser a forma que mais ocorre. Hirigoyen (2006) acrescenta também que no assédio vertical existem alguns subgrupos provenientes da hierarquia, os quais são: assédio perverso, o qual é feito com a intenção de eliminar o outro ou valorizar o próprio poder; assédio estratégico que tem a intenção de forçar o funcionário a sair da empresa e o assédio institucional que é uma ferramenta de gestão do pessoal. Lemos e Tolfo (2015) enfatizam que os trabalhadores que não têm conhecimento de seus direitos e não sabem identificar a violência sofrida se tornam vítimas mais fáceis de superiores perversos.

Já para o assédio horizontal, Hirigoyen (2006) aponta que ele é mais frequente quando dois colegas de trabalho estão em busca de um novo cargo ou promoção. Em consonância, Corrêa e Carrieri (2007) enfatizam que o assédio horizontal também é frequente quando colegas de trabalho não aceitam diferenças entre si, como por exemplo: diferenças de cunho sexual, racial, social, de crenças, e também de mulheres em grupo de homens ou vice versa.

Hirigoyen (2006) postula que o assédio moral misto é feito quando colegas de trabalho ou chefia começam a tratar alguém de forma diferente em relação aos demais e assim tudo de ruim que desenrola-se no ambiente de trabalho acaba re-

caindo sobre aquela pessoa em específico. Dessa forma, até mesmo aqueles que não tem a mesma opinião dos outros acabam se omitindo e ficando em silêncio e por conta disso, essa pessoa assediada, depois de um tempo, acaba se saindo mal e mudando seu comportamento, tornando difícil seu convívio. No mesmo sentido, Klein e Parente (2017) argumentam que o assédio moral se torna uma agressão coletiva quando conta com o apoio e silêncio dos demais, fazendo com que a violência permaneça e estabeleça uma dinâmica adoecida na organização.

De acordo com Corrêa e Carrieri (2007), o assédio ascendente é o mais raro de acontecer, ele geralmente é praticado quando os funcionários não aceitam muito bem a forma de administração de seu superior. Hirigoyen (2006) argumenta que esse tipo de assédio por parte dos empregados a um superior geralmente não é “levado muito a sério”, mas seu grau de gravidade é o mesmo. A autora também destaca que nesse caso a vítima (superior) geralmente não sabe o que fazer e nem para quem recorrer, pois a prática costuma ser ignorada.

2.2 O assédio e as repercussões na saúde

Segundo Hirigoyen (2006), no início do assédio moral, em que existe ainda uma possibilidade de reação, a vítima começa a ter sintomas parecidos com os de estresse, seguidos de dor de cabeça, cansaço, insônia, dor na coluna, distúrbios digestivos, entre outros. A autora também postula que neste período a vítima começa a se sentir impotente e começa a pensar que aquilo não pode ser normal. Hirigoyen (2006) deixa claro que nesse momento, a vítima pode se recuperar se for afastada de seu agressor ou se por uma situação raríssima o agressor lhe pedir desculpas. Mas a autora continua dizendo que, se isso não ocorrer, se a vítima continuar em contato com seu agressor, o quadro dela pode se agravar e levá-la a uma depressão, momento em que poderão se iniciar quadros de apatia, complexo de culpa, obsessão e até mesmo desinteresse por seus próprios valores. A autora retrata que uma forma de a vítima reagir neste momento é esconder esses sintomas das pessoas e até mesmo de seu próprio médico.

Para Corrêa e Carrieri (2007), o assédio moral provoca danos graves na autoestima, segurança, personalidade, dignidade e autoimagem de um trabalhador, fazendo com que ele duvide de si mesmo e de sua própria integridade. Klein e Parente (2017) concordam e asseguram que o assédio moral proporciona graves problemas às suas vítimas, como em sua autoestima e segurança, fazendo com que a vítima duvide de si próprio e de sua competência, o que também pode levá-la a ter um colapso de sua própria identidade. Soares e Oliveira (2012) apontam que o assédio moral pode trazer também um número grande de queixas psicossomáticas, apresentando quadros de dores de cabeça, dores de estômago, insônia e tonturas.

Segundo Heloani (2004), as vítimas de assédio moral não são pessoas doentes ou frágeis, mesmo que seus assediadores tentem convencê-las do contrário, são pessoas com transparência, sinceridade e personalidade, e normalmente é exatamente por isso que se tornam alvos de agressores. Em uma pesquisa realizada pelo Grupo de Estudos Dirigidos em Administração Financeira (GEDAF, 2019), em que participantes foram entrevistados sobre já terem sofrido algum tipo de agressão no trabalho por serem considerados diferentes dos demais trabalhadores e tornarem-se assim alvos mais propensos a sofrer assédio moral no trabalho, 38% foram de pessoas que fazem sucesso em seu ambiente de trabalho, seguido de 33% de pessoas que são consideradas estranhas, 19% de pessoas sozinhas, 5% de pessoas novas e 5% que envolvem outras situações. Em consonância, Barreto e Heloani (2015) rela-

tam que a intolerância continua sendo uma ferramenta mental que se evidencia em diferentes espaços sociais, por práticas agressivas, preconceituosas e discriminatórias.

Barreto (2013), acrescenta que o assédio moral é um risco não visível, mas que gera um grande mal-estar, ocasionando terríveis traumas e danos, estimulando doenças e até mesmo podendo levar uma vítima ao suicídio. A autora também diz que é possível notar quando a saúde de um trabalhador está começando a se agravar quando começam a aparecer sinais de ansiedade, insônia e outras manifestações não visíveis. Klein e Parente (2017) argumentam que esses problemas de adoecimento que ocorrem na saúde das vítimas são uma forma de defesa e isso costuma ocorrer quando o trabalhador não tem mais energias para reagir ao assédio moral, fazendo surgir a depressão e patologias correlacionadas, pensamentos destrutivos e até mesmo as tentativas de autoextermínio.

Em decorrência do assédio moral no trabalho, as vítimas tendem a agir, ou melhor, reagir de alguma forma, seja se isolando, se culpando, pedindo demissão. Pois quando se está sofrendo algum tipo de agressão, todos propendem a alguma reação, seja ela positiva ou negativa. E quanto a isso, Barreto (2013), postula que os atos de violência desestabilizam as vítimas, rompem barreiras profissionais e atrapalham o rendimento coletivo, e isso geralmente faz com que a vítima se isole. A autora discute que o assédio moral se constitui de um mau uso da autoridade e em algumas situações as vítimas não sabendo como reagir à violência acabam optando por deixar a empresa. Heloani (2005) postula também que as vítimas de assédio moral temem fazer denúncias formais das agressões as quais sofrem, pois, o medo de retaliações, da demissão ou até mesmo de expor aos demais o que elas sofrem, fazem com que fiquem em silêncio, e assim, o medo e a vergonha acabam por acobertar os ataques.

Segundo Hrigoyen (2006), uma vez que uma pessoa foi vítima de assédio moral ela permanentemente terá uma desestabilização, pois o assédio moral deixa grandes marcas na vítima, ao ponto de essas marcas evoluírem de um estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha e mudanças de personalidade. Soares e Oliveira (2012) esclarecem que o estado pós-traumático é um medo intenso no qual a vítima se encontra em um estado de aterrorização e também de impotência. Os autores discorrem que os sintomas do estresse pós-traumático estão entre problemas de memória, pesadelos, dificuldade de concentração, insegurança, insônia e despertar prematuro.

De acordo com Soares e Oliveira (2012), as pessoas que vivenciam o estresse pós-traumático estão sempre tentando evitar lembrar do assédio a qual sofreram, mas as vítimas sempre revivem a violência em seus pesadelos e pensamentos instrutivos. E é por isso que os autores asseveram que as consequências do assédio moral no trabalho são gravíssimas.

De acordo com Klein e Parente (2017), a falta de prazer no trabalho começa quando ele se torna uma fonte de sofrimento e mal-estar, o que ocorre quando violências como o assédio moral ocorrem no ambiente de trabalho. Pois quando um trabalho é fonte de bem-estar, ele repercute positivamente na identidade e vida de um trabalhador, mas quando esse trabalho é fonte de mal-estar, ele pode levar um trabalhador a um grave caso de adoecimento. Antunes e Praun (2015) enfatizam que o adoecimento no trabalho não é um fenômeno recente, mas sim tão antigo quanto a submissão do trabalho e as diferentes forma de exploração.

2.3 Assédio feminino no trabalho

Algumas pessoas são mais vulneráveis a sofrer assédio moral no trabalho e um alvo muito grande dessa violência é o público feminino. Hirigoyen (2006) assevera que as mulheres, além de sofrerem assédio moral com mais frequência do que os homens, também são assediadas de formas diferentes deles. A autora expõe que conotações machistas e sexistas muitas vezes estão presentes no assédio e que a cultura de alguns ambientes auxilia no aumento do assédio moral em mulheres. Heloani (2004) argumenta que apesar das mulheres, estatisticamente falando, serem assediadas com mais frequência, elas também são as vítimas que tem mais coragem de buscar uma ajuda médica ou psicológica, até mesmo em seus trabalhos, discorrendo sobre suas queixas e pedindo ajuda. Andrade e Assis (2018) em concordância, asseveram que a questão de gênero é importante para o estudo do assédio moral, pois segundo as autoras isso deve acontecer pelo fato de que as mulheres vivenciam a violência do assédio moral diferente dos homens e que também reagem de diferentes formas dos mesmos. De acordo com as autoras, as mulheres procuram ajuda com mais facilidade, quer seja médica ou psicológica. Na perspectiva de Klein e Parente (2017), discriminações e desigualdades contra mulheres surgem de diversas formas, ocasionando assim, a violência contra a mulher no trabalho, a desvalorização do trabalho feminino, o assédio moral e também, o assédio sexual. Para Andrade e Assis (2018), as relações sociais estão relacionadas a divisão sexual no trabalho, perpetuando assim, as disparidades entre mulheres e homens.

De acordo com Soares e Oliveira (2012), os homens declaram ser assediados uma vez por semana, já as mulheres declaram sofrer assédio quase todos os dias. Em seu estudo, Hirigoyen (2006) aponta uma diferença bem clara sobre a divisão do assédio moral entre homens e mulheres, em que a mesma relata um contraste de 70% de mulheres contra 30% de homens. De acordo com Klein e Parente (2017), as vítimas mais vulneráveis ao assédio moral são aquelas que se apresentam como uma minoria e que são diferentes dos padrões estabelecidos. Os autores postulam algumas diferenças como raciais, religiosas, físicas, de doenças, e sexual. Andrade e Assis (2018) também apontam que as mulheres são as que mais padecem com o assédio moral, seja por meio de piadas grosseiras ou sobre aparência física, em concordância com as informações do Senado Federal (BRASIL, 2019).

3 Procedimentos metodológicos

Considerando o objetivo do presente trabalho, de compreender e explicar aspectos relacionados ao assédio moral sofrido por mulheres no ambiente de trabalho, o tipo de pesquisa é de natureza qualitativa. De acordo com Neves (2015), a pesquisa qualitativa não se preocupa em apresentar grandes números de dados, pois ela não se fundamenta em demonstrar resultados para uma população, pois sua principal função é interpretar o fenômeno em observação. Godoy (1995), explica também que na pesquisa qualitativa o pesquisador precisa ir a campo para coletar dados sobre o fenômeno na visão das pessoas que estão sendo alvo de investigação.

Denzin e Lincoln (2017) asseveram que a pesquisa qualitativa consiste em uma atividade situada, que localiza o observador no mundo, a partir de um conjunto de práticas materiais interpretativas que tornam o mundo visível. Nesse sentido,

dados primários foram coletados e analisados para permitir posterior análise do fenômeno em questão.

Durante a pesquisa foram entrevistadas quatro mulheres da região noroeste do Paraná. As mulheres foram uma escolha proposital por tratar-se de alvos mais propensos a sofrer assédio moral (HIRIGOYEN, 2006). Conforme pode ser visualizado no Quadro 1, a idade das entrevistadas varia entre 19 a 42 anos, e suas ocupações profissionais são: atendente, serviços gerais, auxiliar de produção e frentista. Todas as entrevistadas possuem ensino médio completo, e a Entrevistada Juliana possui também ensino superior completo.

Quadro 1: Caracterização das entrevistadas

Nome	Idade	Profissão	Empresa	Escolaridade
Sônia	19 anos	Auxiliar de Produção	Empresa alimentícia	Ensino médio completo
Juliana	26 anos	Atendente	Posto de combustível	Ensino superior completo
Laize	42 anos	Serviços Gerais	Empresa agrícola	Ensino médio completo
Bruna	25 anos	Frentista	Posto de combustível	Ensino médio completo

Fonte: Autores, com base nos dados da pesquisa (2020).

Para preservar a identidade das mulheres que participaram da pesquisa, seus nomes foram alterados para nomes fictícios. Os nomes das pessoas relatadas nas entrevistas também foram alterados. A Entrevistada que será referida por Sônia, é uma jovem de 19 anos que trabalha como auxiliar de produção em uma empresa alimentícia. A Entrevistada Juliana é uma mulher de 26 anos que na época em que sofreu o assédio moral trabalhava como atendente em um posto de gasolina. A Entrevistada Laize é uma mulher de 42 anos que na época em que sofreu os assédios trabalhava como serviços gerais em uma empresa agrícola. A Entrevistada Bruna, é uma mulher de 25 anos que, na época em que sofreu assédio moral, trabalhava como frentista em um posto de gasolina.

A seleção das participantes foi aleatória, por acessibilidade, na qual se buscavam histórias de mulheres que haviam sofrido assédio e aceitassem participar da pesquisa. De acordo com Neves (2015), os participantes da pesquisa qualitativa são escolhidos por meio de suas semelhanças e similaridades. Outras cinco mulheres foram ouvidas, porém apenas para as quatro referidas participantes foi possível identificar ocorrência de assédio moral, assim as demais entrevistas foram descartadas desse estudo.

Na pesquisa, as histórias foram cuidadosamente selecionadas, pois como o assédio moral no trabalho é um tema complexo, deve-se ter cautela ao afirmar que ele realmente aconteceu em casos específicos. Dessa forma, foi necessário certo cuidado, para que assim, não ocorresse o risco de se utilizar um caso em que não havia ocorrido realmente assédio moral. Segundo Hirigoyen (2006), nem todas as pessoas que dizem já ter sofrido assédio realmente o sofreu, e por conta disso deve-se ser bem cuidadoso ao se tratar desse assunto, pois de acordo com a autora, somente assim uma ação verdadeira de cuidado será exercida.

O instrumento para coleta de dados foi o roteiro para entrevista semiestruturada. De acordo com Triviños (1987), a entrevista semiestruturada caracteriza-se por uma série de questionamentos básicos, os quais, se sustentam com teorias e hipóteses que estão inteiramente ligadas com o tema pesquisado. Manzini (1990), acrescenta que esse tipo de entrevista faz com que as informações surjam mais livres e as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas. As entre-

vistas foram feitas individualmente e para a coleta de dados foi utilizado um roteiro de perguntas semiestruturado com 39 questões elaboradas pelos autores a partir das três categorias de análise originadas no referencial teórico: “assédio moral”; “consequências e reações ao assédio moral” e “assédio feminino no trabalho”. As entrevistas duraram em média de 30 a 50 minutos e posteriormente foram transcritas para a realização da análise.

Logo, o método para a análise de dados foi a análise de conteúdo de Bardin (2011), em que a autora afirma que a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, a qual, tem como objetivo extrair, por meio de procedimentos sistemáticos e claros de descrição do conteúdo das mensagens, permitindo assim, a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2011). A mesma autora (2011) sugere um modelo dividido por fases para a realização da análise de conteúdo, dividido entre três polos cronológicos: 1) a pré-análise; 2) a exploração do material e 3) o tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Nesse sentido, as orientações da autora guiam as etapas da análise de conteúdo da presente investigação.

A primeira fase, (idem, 2011), busca organizar o trabalho, realizando um plano flexível de análise. No presente trabalho, nessa etapa foram definidos o tema a ser trabalhado, a base teórica a ser utilizada, os objetivos, a metodologia e o corpus da pesquisa. Também realizou-se a coleta dos dados primários e secundários, e as informações obtidas foram organizadas, bem como a transcrição integral das entrevistas. Trabalhos acerca da temática “assédio moral” foram buscados para compor o referencial teórico nos indexadores SPELL®, Periódicos CAPES e SciELO. O primeiro indexador, SPELL®, relacionado à Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), constitui em um repositório de trabalhos que proporciona acesso à informação técnico-científica, reunindo os principais periódicos que estão classificados no Qualis de avaliação de periódicos da CAPES, o único prioritariamente da área de Administração (SPELL, 2023). O segundo, Periódicos CAPES, Lançado em 2000, consiste em uma biblioteca virtual que reúne e disponibiliza para instituições de ensino e pesquisa no Brasil o melhor da produção científica internacional, disponibilizando os periódicos com maior ranking de fator de impacto (JCR) (ALMEIDA, 2015). O terceiro, SciELO, consiste na maior provedora de periódicos indexados pelo diretório de Periódicos de Acesso Aberto (PACKER et al., 2014).

A segunda fase, de exploração do material depende do sucesso da primeira, e consiste em operações de codificação, em função de regras previamente formuladas. Na presente pesquisa, as categorias foram definidas preliminarmente, levando em conta a fundamentação teórica que suporta o trabalho e o objetivo geral norteador da pesquisa. Conforme já apresentadas, as categorias de análise adotadas para o presente trabalho foram: “assédio moral”; “consequências e reações ao assédio moral” e “assédio feminino no trabalho”.

A terceira fase da análise de conteúdo, refere-se ao tratamento dos resultados obtidos e a interpretação. De acordo com Moraes (1999), a última etapa de uma boa análise de conteúdo consiste nessa interpretação, ou seja, não se limitar à descrição, sendo necessário ir além, atingir um nível de compreensão mais aprofundado do conteúdo das mensagens através da inferência e interpretação. Nesse sentido, nessa fase da presente investigação, fez-se necessário um aprofundamento da exploração do problema investigado, buscando responder aos objetivos e questões previamente levantados, buscando a compreensão do fenômeno analisado.

4 Apresentação e análise dos resultados

Em se tratando da primeira categoria de análise: o “assédio moral” propriamente dito, quando as entrevistadas foram questionadas sobre como era a relação com seus chefes, líderes ou encarregados com elas, aspectos não profissionais e característicos do assédio moral foram relatados. A fala de Laize expõe que o superior direto da empresa em que trabalhava era responsável por conflitos entre as funcionárias no local de trabalho e sempre que encontrava a oportunidade, a desqualificava:

Ele sempre fazia piadinha, as vezes ele ficava jogando umas indiretas uma para a outra, querendo por uma contra a outra [...] ele falava assim: eu gosto dessas que é falsa! Ele também falava assim que não gostava de gente que era boa, que não tinha nada contra mim, que eu era trabalhadeira e tudo mais, mas que eu era uma pessoa muito boa, que eu tinha que ser má, entendeu? falava desse jeito (ENTREVISTADA LAIZE).

O ambiente de trabalho foi descrito por todas as entrevistadas como desconfortável e antiprofissional. O trecho transcrito acima vai de encontro com o que Heloani (2005) trabalhou teoricamente como o mau uso da autoridade. Todas as entrevistadas relataram que os conflitos eram criados ou impulsionados pelos superiores, como relata a entrevistada Sônia: “Puxando sardinha né, sempre uma para o lado da outra, tipo assim, não era imparcial do jeito que deveria ser...”.

De acordo com Hirigoyen (2006), quatro principais formas supracitadas de assédio moral no trabalho podem ocorrer: assédio vertical descendente; assédio horizontal; assédio misto, e o assédio ascendente. Quando questionadas sobre os problemas enfrentados no local de trabalho, evidenciou-se que metade das entrevistadas sofreu assédio do tipo misto (realizado tanto por colegas de trabalho, quanto por um superior hierárquico) e a outra metade sofreu assédio vertical descendente (violência feita da parte de um superior hierárquico a um subordinado).

A entrevistada Laize que sofreu assédio misto relata situações em que o superior e demais colegas de trabalho criavam situações propositais constrangedoras para ela, unindo-se para ridicularizar e rir dela e gerando um ambiente de trabalho desconfortável e sofrimento. Uma situação vivenciada por Laize no trabalho que realizava de inspeção de pragas ilustra um pouco o ambiente de assédio moral por ela sofrido e até mesmo o risco de sofrer algum dano físico em razão do ato realizado pelo superior e uma colega de trabalho:

Ele sempre pedia para as meninas correrem com o trator e teve um dia que ele me escolheu para ficar no trator com essa menina e eu fui bem cima da plataforma, eu sei disso porque eu vi ele combinando com ela e olhando para mim. Aí nesse dia ela estava correndo demais e dava muita risada, aquela humilhação sabe?... E ela corria daquele jeito porque tinha autorização dele! Aí foi que aquele dia quase que eu caí do trator, era uma quadra assim bem ondulada sabe? Conforme ela corria com o trator ela dava aquelas freadas secas, bruscas, foi nessa hora que eu quase caí e bati o braço, depois ela falou assim: ‘ô Laize, você vai em cima dessa caixa.’ E a caixa estava com a tampa arrancada e olha a minha cabeça em aceitar, eu peguei fui e subi lá em cima! E bem nesse dia a motosserra estava ligada e ela dava risada! Quando foi de tarde que chegamos

ao barracão ela cochichava com ele e olhava para mim e dava risada (ENTREVISTADA LAIZE).

Em decorrência desse fato, Laize afirma ter sofrido uma lesão no braço por uma pancada muito forte no trator, que relatou ao seu superior e precisou afastar-se por um dia no trabalho, por licença médica. Laize conta que agressões cotidianas eram comuns: "Ele sempre falava assim que nós estávamos gordas, ele dizia: Vocês tão tudo umas 'dragoa', tão tudo gorda" (ENTREVISTADA LAIZE).

As situações repetidas de assédio moral, provocações, piadas, risadas e humilhações relatadas por Laize em ambiente profissional de trabalho também são evidenciadas por todas as demais entrevistadas. Assim como a situação compartilhada por Laize, Sônia relata situações parecidas:

Uma vez também o setor estava sujo e a gente não podia entregar o setor sujo e ele [o superior] gritou para mim assim: "você não pode entregar o setor sujo, você vai ficar aqui até o setor ficar limpo! Nisso foi passando a hora de ir embora e o ônibus foi embora e me largou para trás. Porque ficava derramando e eu limpando e eu estava sozinha e ninguém me ajudava, as meninas passaram, olharam mais ninguém foi me ajudar (ENTREVISTADA SÔNIA).

Sônia explica que sofria agressões verbais das colegas de trabalho também com a anuência do superior, que fingia não perceber e não interferia para gerar um ambiente de trabalho mais justo e agradável, pelo contrário, as agressões eram comuns e provenientes das duas partes: superior e demais funcionárias. Uma das colegas de trabalho de Sônia, por exemplo, chegava a implicar apenas por ela estar presente no mesmo espaço de trabalho que ela: "A Camila uma vez me empurrou da mesa, eu cheguei para trocar turno e aí disse ela que eu estava no 'canto' dela né, sendo que não tem essa de lado de ninguém, mas diz ela que eu estava no lugar dela, aí ela me empurrou, aí ela me empurrou de novo pro canto, ela me empurrou assim sem mais nem menos e eu assustei, tanto que a menina do terceiro turno falou: 'nossa você vai deixar ela te empurrar desse jeito?'. Aí eu falei: 'não tem nada não!'"

Situações como essas evidenciam o sofrimento causado nas entrevistadas a partir das situações repetidas de assédio no trabalho. A fala de Juliana, que sofria assédio vertical descendente também ilustra o sentimento que as participantes da pesquisa relatam ter experienciado: "Ele já falou assim que ia dar dinheiro para a gente se a gente saísse com ele, falou assim que ele ia levar a gente para os lugares e não sei o quê mais" (ENTREVISTADA JULIANA).

A respondente Bruna que também sofreu assédio vertical descendente a partir de situações de assédio públicas e repetidas e sua fala evidencia a dificuldade de conviver nesse ambiente de trabalho: "Ele tinha um jeito de humilhar as pessoas (...) Ele já falava na frente dos outros e tipo, todo mundo ficava olhando na hora que ele falava as coisas (...) Nossa toda vez que eu levava bronca, te juro, eu ficava com vontade de chorar, só não chorava de vergonha na frente dos outros né" (ENTREVISTADA BRUNA).

As situações de assédio moral no ambiente de trabalho, conforme evidenciado na seção 2.3, tendem a gerar sintomas e até mesmo adoecimento das vítimas devido ao ataque repetido dos agressores. Nesse sentido, relacionado à segunda categoria de análise "consequências e reações ao assédio moral", buscou-se ao longo das conversas com as entrevistadas identificar em seus relatos consequências

ocasionadas às vítimas e se elas puderam ou não expressar alguma reação. Sônia relata que após as situações de assédio repetidas sofridas por parte das colegas de trabalho com anuência do superior (como por exemplo ser ignorada pelas demais, ser vítima de fofocas, comentários que feriam sua imagem, calúnias e mentiras a seu respeito sendo disseminadas pelos colegas), chegou a vivenciar uma situação extrema no próprio local de trabalho:

Eu estava sozinha, eu lembro como se fosse hoje, foi quando elas passaram a me ignorar (...) e eu estava sozinha, eu estava limpando a parede e daí eu começava a ouvir as vozes delas na minha cabeça e eu pensava: 'poxa me jogaram para limpar um setor que eu não sou bem-vinda, que as pessoas não gostam de mim e eu não sei porquê. Eu já dei o meu melhor!'. E aquilo foi virando um *looping* na minha cabeça e de repente foi faltando o ar, foi faltando tudo, a visão, tudo! E aí eu fui descer da escada, aí quando eu desci da escada que eu ia pro banheiro, o Cleber [superior] me viu, aí ele perguntava o que estava acontecendo e eu não sabia responder e continuava aquela falta de ar. Aí a Fernanda também apareceu e me acudiu, depois eu falei para o Cleber que eu não estava dando conta, aí foi onde ele assustou né, daí me trocaram de setor, mas naquele momento que eu tive a crise foi sufocante, foi como se eu estivesse sendo sufocada, como se aquele tanto de conversa, aquele tanto "de disse me disse", de que "eu sou isso e de que eu sou aquilo", porque na verdade eu não era nada do que elas estavam falando! Foi como se tivesse me sufocando, me fazendo mal e todo mundo acreditando como se eu fosse a vilã da história e aí eu tive a crise (ENTREVISTADA SÔNIA).

O relato da entrevistada Sônia encontra-se em acordo com a literatura sobre assédio moral evidenciada, de que as agressões sofridas podem ocasionar na vítima traumas, danos, doenças, sinais de ansiedade (BARRETO, 2013). Além disso, conforme os referidos sete pontos que evidenciam o assédio moral apontados por Freitas (2001), identifica-se que pelo menos cinco deles são ilustrados no excerto acima: como recusa das outras funcionárias em comunicar-se com a vítima; desqualificação da vítima; calúnias e mentiras espalhadas sobre ela e constrangimento. A crise relatada pela entrevistada retrata a seriedade dos danos que o assédio moral pode causar e algumas de suas consequências.

O próximo trecho da entrevista de Sônia também evidencia as consequências das agressões repetidas vivenciadas:

No começo eu era mais brincalhona, mais faladeira, depois eu passei a ser mais quieta, mais arisca, mais assustada, tudo o que as pessoas falavam eu pensava se será que não tinha uma coisa por trás, sabe? a gente fica meio que com medo né, eu passei a desconfiar mais das pessoas e a julgar mais o meu próprio trabalho, eu sempre achava que eu estava fazendo alguma coisa errada, porque eu sempre achei que eu dando o meu melhor não era suficiente. Parecia que sei lá, que se eu não procurasse uma ajuda eu iria entrar em depressão, eu juro para você! Porque era todo dia aquilo, tinha dias que eu ia embora para minha casa e ainda escutava elas falando na minha cabeça, o olhar das pessoas" (ENTREVISTADA SÔNIA).

Aspectos trabalhados na literatura sobre as consequências do assédio moral na vida das vítimas encontram-se nessa transcrição, uma vez que para Hirigoyen (2006), o quadro pode ir se agravando até chegar a uma depressão, quadros de apatia, complexo de culpa, obsessão. Corrêa e Carrieri (2007) também apontaram danos a segurança, personalidade, dignidade e autoimagem do trabalhador, fazendo com que ele duvide de si mesmo. Heloani (2005) descreve a fragilização da vítima. Todos esses aspectos são descritos pela entrevistada em questão, evidenciando o sofrimento gerado pelo trabalho e o ambiente de extrema violência psicológica no trabalho, apontado por Pereira (2008).

A entrevistada Bruna também expressa o sentimento de medo vivenciado na situação de assédio moral: "Eu chorava várias vezes, fico com medo de passar isso de novo" (ENTREVISTADA BRUNA). Por meio de sua fala, é possível perceber que ainda que a situação de assédio tenha sido encerrada porque Bruna não trabalha mais na empresa em questão, o medo de vivenciar uma situação como essa no futuro ainda a acompanha. Nesse sentido, as asserções de Hirigoyen (2006) encontram-se aqui confirmadas, pois segundo a autora, uma vez que a pessoa foi vítima do assédio moral, ela poderá ter uma desestabilização permanente, pois o assédio moral pode deixar grandes marcas na vítima.

A entrevistada Juliana afirma que "ficava mal, muito mal" (ENTREVISTADA JULIANA), em razão do assédio moral que sofria por parte do seu superior, tanto que ela não suportou os ataques e após quatro meses no trabalho reagiu pedindo demissão e deixando a empresa: "Foi por isso que eu pedi as contas, né? Eu consegui ficar lá só quatro meses, depois pedi demissão (...) Até uns tempo atrás eu nem cumprimentava ele, Deus me livre trabalhar lá de novo!" (ENTREVISTADA JULIANA).

Todos os relatos das entrevistadas vão no mesmo sentido e expressam o mesmo mal-estar e angústia gerados no trabalho, Laize explica que não trabalhava mais feliz e tinha certo medo:

Eu não trabalhava feliz, tanto que eu pedi para ser mandada embora, né? Não trabalhava mais feliz e não tinha mais, assim, aquela felicidade de chegar ali e trabalhar e ao mesmo tempo eu ficava com receio daquela mulher e também dele. Mexe muito com o psicológico da pessoa [...]. Depois que eu voltei que aí começou a fazer humilhação de novo, que aí começou a fazer inspeção de chão, aí foi que eu pedi para ser mandada embora" (ENTREVISTADA LAIZE).

Bruna também demonstra consequências que duram até os dias de hoje, mesmo não trabalhando mais na empresa: "De qualquer e certa forma afeta né!? A gente se sente, não sei explicar... Eu me sentia mal, até hoje eu sinto raiva, eu não consigo olhar na cara dele, eu não consigo dar 'oi' para ele, na hora que ele passa lá na frente da loja [onde ela trabalha atualmente] eu saio ou abaixo a cabeça" (ENTREVISTADA BRUNA).

Finalmente, em se tratando da terceira categoria de análise "assédio feminino no trabalho", quando as entrevistadas foram questionadas sobre já terem sido alvo de assédio ou assédio sexual, ou se elas acreditavam que seus chefes as tratavam de determinada forma porque eram mulheres, ou quando questionadas sobre o ambiente de trabalho para seus colegas de trabalho homens, todas afirmaram acreditar que enfrentavam tais problemas por serem mulheres. Logo, casos de assédio sexual foram evidenciados, indo ao encontro com as asserções de Hirigoyen (2006), que explicita que o assédio sexual nada mais é do que a evolução do assé-

dio moral, pois nos dois casos trata-se de humilhar o outro e o tratar como um objeto a disposição.

A fala da entrevistada Juliana expõe um caso de assédio sexual que sofreu da parte de seu superior, que ilustra a afirmação supracitada:

Só porque eu era mulher [...] Teve uma vez que eu estava dentro do escritório e ele não queria deixar eu sair e queria me agarrar. Eu não contei para ninguém porque eu estava com vergonha. Aí eu peguei e falei assim: "eu vou começar a gritar!". Aí ele pegou e abriu a porta e eu saí. Mas eu não falei para ninguém porque eu tenho vergonha (ENTREVISTADA JULIANA).

Esse excerto vai ao encontro do que foi encontrado na literatura, quando Hirigoyen (2006) afirma que as mulheres sofrem assédio moral com mais frequência e são assediadas de formas diferentes. No mesmo sentido encontra-se a fala da entrevistada Sônia: "Acredito que por eu ser mulher, porque com homem elas [colegas de trabalho] são muito mais receptivas e mais abertas, e chega a doer né! Porque a gente já vive num mundo machista onde os homens já pensam assim". Logo, as respostas às entrevistas da presente pesquisa evidenciaram que questões de assédio podem estar relacionadas ao gênero, como apontado na literatura (ANDRADE; ASSIS, 2018; KLEIN; PARENTE, 2017).

Os preceitos de Freitas (2001) acerca do assédio moral e o assédio específico contra as mulheres encontram respaldo também na fala das entrevistadas, confirmando o que a autora menciona sobre os ambientes de trabalho ainda carregarem machismo e práticas não saudáveis. A fala da entrevistada Bruna ilustra a questão: "Uma vez eu lembro que eu estava dentro da cozinha, aí ele perguntou se eu precisava de dinheiro. Aí eu peguei e perguntei: 'Oxe, mas porque você está perguntando isso?'. Aí ele falou assim: 'Vamos para o motel que eu te pago', aí eu falei assim: 'toma vergonha na sua cara!'.

A impunidade que geralmente acompanha o assédio, destacado por Freitas (2001) também foi declarado pelas entrevistadas dessa pesquisa. Todas declararam que agressores saíram impunes. No caso de Laize (que relatou um perigo físico que sofreu, gerando uma lesão no braço), o superior chegou a ser transferido, mas não pelo motivo da agressão, no entanto, ainda continua na empresa até hoje.

Uma fala da entrevistada Juliana resume a opinião de todas as entrevistadas: "Saiu imune, porque ele faz isso com todas as meninas e toda vez quem está errada é as meninas né, teve uma vez até que a mulher dele descobriu de uma menina lá, aí ele colocou a culpa na menina e quem saiu por errada foi a menina". As entrevistas também confirmam o que Freitas (2001) afirma sobre o ambiente de trabalho brasileiro: que o machismo ao qual o ambiente de trabalho brasileiro está carregado não provém apenas dos homens.

5 Considerações finais

É possível afirmar, em linhas gerais que o presente trabalho atendeu ao objetivo proposto, de compreender e explanar aspectos relacionados ao assédio moral sofrido por mulheres no ambiente de trabalho. No referencial teórico foi discutido a respeito do assédio moral no trabalho e o ambiente hostil enfrentado pela vítima, também sobre os problemas de saúde que ele ocasiona e, por último, o assédio relacionado ao gênero feminino. Em seguida a pesquisa qualitativa empreendida

conta com entrevistas individuais a partir de um roteiro de perguntas semiestruturado, dando voz ao relato de quatro mulheres na faixa etária entre 19 a 42 anos que sofreram assédio e relatam suas vivências e sentimentos particulares em ambientes hostis com práticas de assédio.

Os resultados e as análises da pesquisa a partir das respostas obtidas nas entrevistas denunciam e esclarecem a importância de discussões sobre o tema e chamam atenção para o quão negativo é o assédio moral e os seus danos.

Durante a entrevista, foi constatado que metade das entrevistadas sofreu assédio do tipo misto (realizado tanto por colegas de trabalho, quanto por um superior hierárquico) e a outra metade sofreu assédio vertical descendente (violência feita da parte de um superior hierárquico a um subordinado), evidenciando e confirmando os tipos de assédio misto e vertical descendente como os mais encontrados.

Alguns relatos das entrevistadas, inclusive narrando episódios de agressões físicas, abusos, agressões verbais, calúnias, constrangimentos, apontam para o sofrimento no trabalho que o assédio moral ocasiona na vítima, tornando o trabalho um lugar de infelicidade, interferindo na saúde e dignidade das trabalhadoras. Todos os casos de assédio evidenciados nesse estudo levaram as vítimas a situações de sofrimento e adoecimento, com consequências em suas vidas. Foram evidenciados nos relatos, repercussões como: crises; sensação de sufocamento e falta de ar; sinais de ansiedade; mudança de uma personalidade alegre para uma mais calada (e segundo a vítima, assustada); desconfiança nas outras pessoas; julgamentos e questionamentos sobre si mesmas e seus valores; sintomas de pré-depressão (segunda a respondente); fragilização; desestabilização permanente; mal-estar e angústia.

Por fim, o assédio moral e também sexual relacionado ao gênero feminino foi evidenciado, chamando atenção para a hostilidade enfrentada por quatro mulheres em diferentes ambientes de trabalho, na região noroeste do estado do Paraná.

O presente trabalho evidenciou, portanto, que o ambiente de trabalho do Século XXI ainda consiste em um ambiente hostil, para as figuras femininas alvo desta investigação, que a partir das referidas disfunções e práticas impunes de assédio pode gerar sofrimento e consequências na vida das mulheres em seu trabalho. A perspectiva das entrevistadas também destaca a questão de gênero ainda muito forte nas organizações, impondo uma rotina que pode ser diferente para homens e mulheres.

Esse estudo enfatizou a importância em se colocar luz sobre discussões de gênero e organizações, assédio e sofrimento no ambiente de trabalho e na importância de uma agenda de pesquisa que busque compreender de maneira aprofundada o fenômeno do assédio e seus desdobramentos para a vida e carreira das mulheres brasileiras. Podem configurar limitações da pesquisa: a realização da coleta de dados em espaço geográfico local e o número de quatro entrevistadas, porém os esclarecimentos trazidos pelas entrevistas analisadas à luz do referencial teórico sobre o assédio, suas consequências e experiências vivenciadas não são invalidados por essa possível limitação. Pesquisas futuras em ambiente nacional são sugeridas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, E. C. E. **O Portal de Periódicos Capes**. 2015. Disponível em: http://www.periodicos.capes.gov.br/images/documents/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20Portal%20de%20Peri%C3%B3dicos_Elenara%20Almeida.pdf . Acesso em 06 mar. 2023.

ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, n. 11, 2018.

ANTUNES, R; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70. 2011.

BARRETO, M. **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013.

BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 544-561, set. 2015.

BERNAL, A. Uma em cada três mulheres já sofreu assédio no trabalho. **Você RH**, 2020. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/mercado-vagas/uma-em-cada-tres-mulheres-ja-sofreu-assedio-no-trabalho/>. Acesso em 04 abr. 2020.

BRASIL. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: 2019.

BRAZILIENSE. Correio Braziliense. **Assédio: queixas aumentam, mas processos diminuem**. 2019. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml>. Acesso em: 01 fev. 2020.

CORRÊA, A. M. H; CARRIERI, A. P. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Revista Administração de Empresas**. São Paulo, v. 47, n.1, p. 22-32, Mar. 2007.

DENZIN, N.; LINCOLN, Y. Introduction: the discipline and practice of qualitative research. In: DENZIN, N.; LINCOLN, Y. **The sage handbook of qualitative research**. 5th. Thousand Oaks, CA: Sage, 2017.

FREITAS, D. Quase metade das mulheres já sofreu assédio sexual no trabalho, diz pesquisa. **CNN Brasil**, 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/quase-metade-das-mulheres-ja-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-diz-pesquisa/>. Acesso em: 01 fev. 2020.

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

GONCALVES, J.; SCHWEITZER, L.; TOLFO, S. R. Assédio Moral no Trabalho: uma Revisão de Publicações Brasileiras. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, Belo Horizonte, v. 13, n. 1, p. 1-18, jan. 2020.

GRUPO DE ESTUDOS DIRIGIDOS EM ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA – GEDAF. **Pesquisa GEDAF avalia assédio moral no trabalho**. 2019. Disponível em: <https://www.gedaf.com.br/pesquisa-gedaf-avalia-assedio-moral-no-trabalho/> Acesso em: 01 fev. 2020.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas – ERA**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, jun., 1995.

G1. Mais da metade dos profissionais pratica ou tolera assédio no ambiente de trabalho, aponta pesquisa. **G1 Economia**, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/16/mais-da-metade-dos-profissionais-pratica-ou-tolera-assedio-no-ambiente-de-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 01 dez. 2020.

HELOANI, J. R. M. Assédio moral – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, art. 12, p. 1-18, 2004.

HELOANI, J. R. M. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, n. 22, p. 101-108, jul./dez. 2005.

HIRIGOYEN, M. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução Maria Helena Kühner. 10 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

HIRIGOYEN, M. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HSM MANAGEMENT. Assédio moral no trabalho: pesquisa revela que metade dos profissionais brasileiros pratica ou tolera. **HSM Management**. Disponível em: <https://www.revistahsm.com.br/post/assedio-moral-no-trabalho-pesquisa-revela-que-metade-dos-profissionais-brasileiros-pratica-ou-tolera>. Acesso em: 01 dez. 2020.

KLEIN, K. B; PARENTE, T. G. Do bem-estar ao adoecimento: O impacto do assédio moral para as mulheres no Brasil. **Revista Observatório. Palmas**, v. 3, n. 5, p. 582-605, ago., 2017.

LEMOS, C; TOLFO, S. **Assédio moral no trabalho**: características e intervenções. Florianópolis, SC: Lagoa, 2015.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. **Didática**, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

NEVES, M; O. A importância da investigação qualitativa no processo de formação continuada de professores: subsídios ao exercício da docência. **Revista do Departamento de Fundamentos da Educação da Universidade Federal do Piauí**, v. 2, n.1, 2015.

PACKER, A. L. *et al.* (Org.) **SciELO - 15 Anos de Acesso Aberto**: um estudo analítico sobre Acesso Aberto e comunicação científica. Paris: UNESCO, 2014. Disponível em: <http://scielo.org/php/level.php?lang=pt&component=56&item=61>. Acesso em 06 mar. 2023.

PATRÍCIO, J. M. A. **Violência sexual no feminino**: universos temporais e contextos sociais. 2009, 199 f. Dissertação (Mestrado) – Estudos sobre as mulheres – As mulheres na sociedade e na cultura. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2009.

PEREIRA, L. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

POOLI, A. M.; MONTEIRO, J. K. Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 18, n. 2, p. 346-353, jun. 2018.

SOARES, A; OLIVEIRA, J. A. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 195-202, 2012.

SCIENTIFIC PERIODICALS ELETRONIC LIBRARY - SPELL®. **Sobre o SPELL**. Características. Disponível em: <http://www.spell.org.br/sobre/caracteristicas>. Acesso em 06 mar. 2023.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VALADAO JUNIOR, V. M.; MENDONCA, J. M. B. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 19-39, Mar., 2015.

VIEIRA, C. E. C.; LIMA, F. P. A.; LIMA, M. E. Antunes. E se o assédio não fosse moral?: perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 256-268, Dez. 2012.