

A NATURALIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E O IMPACTO NA VIDA DAS TRABALHADORAS CISGÊNERO

*Letícia Pereira Belo**

*Gleiton Nunes de Azevedo**

RESUMO: O presente trabalho se propõe a explicar o processo de naturalização do assédio sexual dentro do ambiente de trabalho, perpassando aspectos psicológicos, sociais e culturais, além de descrever as possíveis consequências dessa violência na saúde da vítima. O método utilizado foi de revisão narrativa de literatura científica realizada por meio do levantamento de dados bibliográficos, entre os anos de 2016 e 2022. Os resultados obtidos indicam que a maioria das vítimas são mulheres cis, visto que, não foram encontradas quaisquer bibliografias contendo dados para mulheres trans e pessoas não-binárias. O público feminino ser o principal alvo de uma violência sexual evidencia condutas sexistas e machistas recorrentes nos locais de trabalho, assim como, as dificuldades em se denunciar os assediadores por medo de retaliações. A pesquisa está em andamento, e parte dos resultados serão divulgados na apresentação oral.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Sexual. Trabalho. Naturalização.

1 INTRODUÇÃO

A violência no ambiente de trabalho é um fenômeno que acomete inúmeros trabalhadores ao redor do mundo há várias gerações. O viés dos estudos realizados na década de 1981 a 1990, sendo Heinz Leymann, pioneiro no tema, o autor identificou que 3,5% dos trabalhadores sofriam ou já tinham sofrido algum nível de violência no ambiente laboral, e por sua vez nomeou este tipo de evento como “psicoterror” (MESQUITA *et al.*, 2017). Hoje, no Brasil, o conceito é denominado por assédio moral, o qual pode ser conceituado como conduta abusiva e ofensiva que humilha, desqualifica, desmoraliza e ataca a integridade física e psicológica do indivíduo ou grupo de trabalhadores (XAVIER *et al.*, 2008; MARCHESI, 2020). Segundo o Tribunal de Justiça do Trabalho (MODESTO, 2022), no ano de 2021, o Brasil registrou mais de 51 mil casos de assédio moral no território nacional, não havendo a possibilidade de apreender o fenômeno em sua totalidade, visto que muitas vítimas não denunciam seus agressores.

* Centro Universitário Alfredo Nasser – Unifan.

Hirigoyen (2008) afirma que o assédio surge de forma sutil, no primeiro instante, a vítima não é capaz de perceber como tal e visualiza como brincadeira, com o tempo, os ataques se repetem e aumentam de frequência, colocando o trabalhador(a) em situação de inferioridade. O estudo da autora também aponta a existência de 4 tipos distintos de assédios no ambiente de trabalho, sendo o primeiro o assédio vertical descendente (1), que ocorre por um superior hierárquico que por vezes utiliza de vulnerabilidade do subordinado(a) para a manutenção do cargo, o que acabam não denunciando os excessos da chefia; o segundo é o assédio horizontal (2), ocorre por colegas da mesma hierarquia; também existe o assédio misto (3), caracterizado quando chefes e colegas realizam o assédio, sendo que o silêncio em não denunciar as práticas, os tornam cúmplices da violência. E por último, o assédio ascendente (4), o assédio ocorre por parte dos subordinados em direção ao superior, se tratando de casos raros.

Outra forma de violência presente neste local é o assédio sexual. Essa violência pode acometer todos os trabalhadores, porém, as mulheres cisgênero são as principais vítimas deste crime. Segundo a pesquisa realizada no Brasil pelo Instituto Patrícia Galvão & Instituto Locomotiva (2020), 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho e 36% das trabalhadoras afirmaram já terem sofrido constrangimento ou assédio neste ambiente apenas por serem mulheres, ao passo que os homens cisgênero representam 30%, evidenciando os aspectos de gênero (FERNANDES *et al.*, 2019). Vale salientar, que nenhuma pesquisa brasileira, até o presente momento, objetivou-se apreender dados sobre assédio moral e sexual no que tange às mulheres transgênero e pessoas não-binárias.

Chauí (1984) explica que a violência contra a mulher possui caráter sexista, se constituindo como uma relação de desigualdade, com caráter opressivo, no qual a mulher vítima é percebida como “coisa/objeto” pelo agressor. Uma mulher assediada no trabalho pode ser percebida por seu assediador como “à disposição”; ou em condições de que, a mulher não pode dizer não, “se ela o faz, sofre de humilhações e agressões. Não é raro que o agressor diga que foi ela quem o provocou, que ela era permissiva ou que foi ela quem tomou a iniciativa” (HIRIGOYEN, 2008, p. 81). Fernandes *et al.* (2019) afirmam que o estereótipo feminino de ser frágil, dócil e submisso, e não pertencente ao mercado de trabalho potencializa a percepção do homem sobre a mulher. “O assédio no ambiente de trabalho corrobora para a manutenção dos estereótipos de gênero e o poder do patriarcado” (FERNANDES *et al.*, 2019, p. 238). A violência sexual evidencia as relações de poder existentes entre os gêneros.

O estudo da violência nas organizações perpassa, além dos aspectos socioculturais presentes na sociedade, critérios particulares de cada instituição, como sua cultura e clima organizacional. De acordo com Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), o estudo da cultura organizacional é fundamental para compreender os valores básicos enraizados, que influenciam como os colaboradores pensam, sentem e agem. A cultura organizacional serve como modelo de referência de conduta para seus membros, portanto, o comportamento do trabalhador é influenciado pela visão da empresa, e esta receberá interferências provenientes da cultura no qual se localiza. As variáveis ambientais externas à instituição irão influenciar o comportamento deste dentro da instituição, assim como os modelos de relações interpessoais com o trabalho internos à organização (SILVA; TSUKAHARA; NUNES, 2017).

2 METODOLOGIA

Trata-se de uma revisão narrativa de literatura científica realizada por meio da seleção de artigos científicos publicados em periódicos indexados nas bases de dados do *SciELO* (*Scientific Electronic Library Online*), *Google Scholar*, *Pepsic* (Periódicos Eletrônicos em Psicologia), utilizando os seguintes descritores: assédio sexual e trabalho, gênero e trabalho, psicologia e assédio, psicologia e mulheres no trabalho. Foram selecionados 20 artigos, após uma leitura na íntegra destes trabalhos, verificou-se que apenas 6 artigos se enquadraram nos propósitos desta revisão. Os critérios de inclusão foram: artigos referenciados do período de 2008 a 2022, publicados na língua portuguesa e de livre acesso nas bases de dados. Os critérios de exclusão foram: artigos com pouco foco no assédio sexual no ambiente de trabalho.

3 DISCUSSÕES

A subordinação feminina associada à cultura patriarcal e machista, levam as mulheres a não denunciarem as práticas de assédio sexual por medo de retaliação, como perderem seus empregos ou serem submetidas à constrangimentos, além de não acreditarem em uma possível punição para os assediadores. Esta postura de silenciamento diminui a probabilidade de que outras vítimas de assédio denunciem seus assediadores, elevando a impunibilidade da referida violência no ambiente de trabalho (DAL BOSCO, 2001).

[...] pouco se avançou com relação à violência contra a mulher demonstrando o quanto da sociedade patriarcal encontra-se ainda presente em nossas práticas sociais, onde crimes cometidos contra as mulheres ainda são comuns, resultado, sobretudo, da ineficiência e inadequação geral do sistema judiciário brasileiro, permeado de preconceito, conforme denúncia o alto índice de impunidade e absolvição dos agressores em relação aos casos de agressão contra mulheres (FUKUDA, 2021, p. 122).

Outro ponto que contribui para as práticas de violências de gênero dentro do trabalho advém da estratificação vertical, que diz respeito aos empregos em que são subordinadas aos homens, com estes ocupando cargos de chefia, além da distribuição de cargos por gênero. Em virtude disso, “as mulheres se encontram em cargos como enfermeiras, secretárias, recepcionistas, funções estas consideradas social e culturalmente simples e femininas” (DRAPEAU, 1991 *apud* HIGA, 2016). Aspecto este que pode refletir na maneira como os homens lidam o gênero feminino, “como subalternas e inferiores, além de submissas.” (FERNANDES *et al.*, 2019).

Os danos causados na saúde mental das trabalhadoras vítimas de assédio sexual no trabalho são numerosos. Guimarães e Rimoli (2006 *apud* DIMARTINO, 2002) elencam os principais: “ansiedade, depressão, transtorno obsessivo, sintomas psicossomáticos, agressividade, desconfiança, prejuízos cognitivos [...] e transtorno por estresse pós-traumático”. Hirigoyen (2015) declara que sintomas de depressão são comuns, acrescidos de apatia, complexo de culpa e somatização. Incipientes são as pesquisas empíricas que abordam as reais consequências do assédio para as mulheres vítimas, principalmente no território brasileiro, sendo assim fundamental que novos estudos sejam realizados para se apreender tal fenômeno.

4 CONCLUSÕES

A população feminina ser o principal alvo de violências dentro do mercado de trabalho evidencia paradigmas culturais que não consideram esse ambiente como adequado para as mulheres, revelando comportamentos sexistas e machistas. As relações de poder provenientes de uma maior participação masculina no mercado, assim como, em cargos de chefia, em conjunto com as dificuldades de coleta de provas suficientes para a denúncia da violência, visto que se trata de uma prática velada, por vezes praticada em ambientes reservados, instaura-se na vítima o medo de retaliação, tais como perder o emprego e ter sua imagem profissional prejudicada, estas repressões impedem a vítima de denunciar o assediador.

É evidente que a prática violenta de assédio sexual possui consequências no comportamento da vítima, entretanto, um número reduzido de pesquisas se propôs a estudar o fenômeno, dificultando a compreensão e a criação de possíveis estratégias no campo da saúde mental para o enfrentamento da violência. Este trabalho ilustra que um tema de tamanha relevância ainda é pouco evidenciado na literatura científica, mas acaba sendo mais material que fomente a discussão e inspire ações de prevenção ao assédio dessa população no ambiente de trabalho.

Posto isto, é fundamental que novas pesquisas empíricas sejam realizadas, bem como diálogos sobre o assédio, visto que se trata de uma prática pouco discutida no meio acadêmico e profissional, além de fomentar políticas públicas e institucionais que previnam ação de assediadores e criem ambientes seguros para as mulheres que se sintam vulneráveis no exercício de suas profissões.

REFERÊNCIAS

CHAUÍ, Marilena. “Participando do debate sobre mulher e violência”. In: **Perspectivas antropológicas da mulher**. Sobre mulher e violência. n. 4, Rio de Janeiro: Zahar, 1984.

DAL BOSCO, Maria Goretti. Assédio sexual nas relações de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 6, n. 52, 1 nov. 2001. ISSN 1518-4862. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/2430>. Acesso em: 3 abr. 2022.

FERNANDES, Maria Neyrian de Fátima. Assédio, sexismo e Desigualdade de Gênero no Ambiente de Trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, São Paulo, v. 14, n. 1, jun. 2019. Disponível em: <https://www.revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/view/615/pdf>. Acesso em: 15 fev. 2022.

FUKUDA, R. F. Assédio Sexual: Uma releitura a partir das relações de gênero. **Simbiótica**. Revista Eletrônica, [S. l.], v. 1, n. 1, 2021. DOI: 10.47456/simbitica.v1i1.4512. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/simbiotica/article/view/4512>. Acesso em: 02 mar. 2022.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** [online]. v. 22, n. 2, pp. 183-191, 2006. ISSN 1806-3446. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>. Acesso em: 18 abr. 2022.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista Direito GV** [online], v. 12, n. 2, p. 484-515. 2016. ISSN 2317-6172. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6172201620>. <https://doi.org/10.1590/2317-6172201620>. Acesso em: 15 fev. 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**. Disponível em: [https://assets-institucional-
ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2022/01/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVersaoFinal.pdf](https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2022/01/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVersaoFinal.pdf). Acesso em: 1 mar. 2022.

MARCHESI, Daniela Cid. **Assédio moral e sexual segundo as publicações do sistema conselhos de psicologia**: uma análise documental. 57f. Monografia (Bacharelado em Psicologia) - Universidade de Taubaté, Taubaté, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/handle/20.500.11874/5031>. Acesso em: 15 abr. 2022.

MESQUITA, Alex A. *et al.* Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. **Rev. Psicol. Saúde**, Campo Grande, v. 9, n. 1, p. 3-17, abr. 2017. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-
093X2017000100001&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2017000100001&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 30 jun. 2022.

MODESTO, Celina. **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**: trt-13 promove campanha sobre assédio moral e sexual durante mês de maio. 2022. Disponível em: [https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-
do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil](https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil). Acesso em: 27 maio 2022.

SILVA, André Vasconcelos da; TSUKAHARA, Mariana Pirkel; NUNES, Neubher Fernandes. **Cultura Organizacional**: Uma reflexão na perspectiva comportamental. Brasília: Instituto Walden4, 2017. Disponível em: [https://www.academia.edu/37310530/Cultura_Organizacional_uma_reflex%C3%A3o_na_per-
spectiva_comportamental](https://www.academia.edu/37310530/Cultura_Organizacional_uma_reflex%C3%A3o_na_perspectiva_comportamental). Acesso em: 01 jul. 2022.

XAVIER, Ana Carolina Hungria *et al.* Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** [online], v. 33, n. 117, p. 15-22, 2008. ISSN 2317-6369. Disponível em: [https://doi.org/10.1590/S0303-
76572008000100003](https://doi.org/10.1590/S0303-76572008000100003). Acesso em: 30 jun. 2022.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. Cultura organizacional. *In*: ZANELLI J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 407-442.