

ASSÉDIO MORAL: VIOLÊNCIAS IMPOSTAS ÀS MULHERES NOS AMBIENTES DE TRABALHO

MORAL HARASSMENT: VIOLENCE IMPOSED ON WOMEN IN THE WORKPLACE

Cristiane de Almeida Santa Rosa

Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

Soraya de Assunção Gomes

Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

Araceli Aleixo do Nascimento

Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

Virna Queiroz Oliveira

Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

Dayane Lopes de Medeiros

Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

DOI: <https://doi.org/10.46550/cadernosmilovic.v3i1.109>

Resumo: O artigo aborda o assédio moral no ambiente de trabalho, destacando sua relação com desigualdades de gênero. A partir da obra de Hirigoyen (2001), o assédio moral é definido como uma prática repetitiva e intencional que visa desqualificar e humilhar trabalhadores. A pesquisa analisa como as mulheres são particularmente vulneráveis a esse tipo de violência devido a estruturas patriarcais e desigualdades de gênero, conforme discutido por autores como Scott (1995) e Saffioti (1992). Utilizando uma revisão teórico-bibliográfica, a análise identifica características do assédio moral, como repetitividade e assimetria de poder, e destaca os impactos específicos sobre as mulheres, incluindo danos à saúde mental e insegurança profissional. A interseccionalidade é utilizada para explorar como raça, classe e outros fatores intensificam essas experiências. O estudo também propõe ações para prevenir e combater o assédio moral, como o fortalecimento da legislação e campanhas educativas. A obra de Vasconcelos (2019) é citada para enfatizar a necessidade de enfrentar as relações de poder que perpetuam o assédio moral



contra mulheres. Em conclusão, o texto chama à conscientização e ação para criar ambientes de trabalho mais inclusivos e igualitários.

Palavras-chave: Assédio Moral. Gênero. Interseccionalidade.

Abstract: The article addresses moral harassment in the workplace, highlighting its relationship with gender inequalities. Based on the work of Hirigoyen (2001), moral harassment is defined as a repetitive and intentional practice that aims to disqualify and humiliate workers. The research looks at how women are particularly vulnerable to this type of violence due to patriarchal structures and gender inequalities, as discussed by authors such as Scott (1995) and Saffioti (1992). Using a theoretical-bibliographic review, the analysis identifies characteristics of moral harassment, such as repetitiveness and asymmetry of power, and highlights the specific impacts on women, including damage to mental health and professional insecurity. Intersectionality is used to explore how race, class, and other factors intensify these experiences. The study also proposes actions to prevent and combat moral harassment, such as strengthening legislation and educational campaigns. The work of Vasconcelos (2019) is cited to emphasize the need to confront the power relations that perpetuate moral harassment against women. In conclusion, the text calls for awareness and action to create more inclusive and egalitarian work environments.

Keywords: Moral Harassment. Gender. Intersectionality.

Introdução

No mundo do trabalho, os termos “violência e assédio” referem-se a comportamentos e práticas inaceitáveis que causem (ou possam causar) dano físico, psicológico, sexual ou financeiro a alguém. Isso inclui, também, a violência e o assédio com base no gênero, ou seja, quando esses comportamentos se dirigem às pessoas em razão do seu sexo ou gênero. Raça, nacionalidade, origem étnica, cor; religião, idade, sexo, gênero, orientação sexual e expressão de gênero, estado civil, deficiência, situação econômica, e qualquer condição que discrimine o indivíduo.

Essas práticas abusivas são um reflexo da violência na sociedade e representam ameaças aos direitos fundamentais de todas as pessoas, como, por exemplo, a dignidade e a privacidade. No trabalho, essas condutas criam um ambiente hostil e podem afetar a vida profissional e pessoal de quem sofre o assédio. Os relacionamentos ficam comprometidos e a vítima se sente sozinha. Além disso, há danos à saúde física, mental e social, que

podem evoluir para o adoecimento físico ou mental, a incapacidade, o desemprego ou mesmo a morte.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu normas globais com o objetivo de acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. A convenção nº190 da OIT é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero. Além disso, uma legislação internacional reconheceu o gênero como um fator de vulnerabilidade no ambiente de trabalho.

Quando a violência ou o assédio acontecem por causa do sexo ou do gênero de alguém, chama-se assédio com base no gênero. Isso inclui as microagressões e a gestão por discriminação. “Elogios” à aparência e não à capacidade da pessoa; interrupções da fala em reuniões; mudanças no tratamento após comunicação de gestação e parto; piadinhas sexistas; perseguições; exposição a situações vexatórias; supervisão excessiva; ameaças; exigência de tarefas impossíveis; críticas grosseiras; utilização de palavras de baixo calão; brincadeiras inapropriadas e isolamentos são exemplos de assédio com base no gênero no trabalho, o qual, em diversos casos, está associado a uma relação de poder.

Há, também, o assédio por orientação sexual, que acontece em caso de condutas contra uma pessoa, por causa da orientação sexual, que possam ser consideradas ofensivas, humilhantes, violentas ou intimidadoras e que tenham por objetivo ameaçar a dignidade e criar um ambiente degradante, tratamento desigual com base na orientação sexual, identidade de gênero ou a percepção delas, piadas de caráter homofóbico (contra homossexuais), lesbofóbica (contra lésbicas) ou bifóbica (contra bissexuais) no ambiente de trabalho, desacreditar o trabalho por causa da orientação sexual da pessoa, e ridicularização da pessoa em relação à orientação sexual.

Existe, ainda, o assédio por expressão ou identidade de gênero, que ocorre ao recusar-se a chamar uma pessoa trans pelo nome que ela escolheu ou deliberadamente usar artigos ou pronomes que correspondam ao gênero com o qual ela se identifica, expulsar ou questionar pessoas que não se encaixam nas expectativas tradicionais de gênero por estarem usando um determinado banheiro, fazer “piadas” transfóbicas (que discriminam pessoas transexuais, aquelas cujo gênero não se identifica com o sexo atribuído ao nascer) ou interfóbicas (que discriminam pessoas intersexo, aquelas cujos corpos variam do padrão de masculino e feminino estabelecido culturalmente) no ambiente de trabalho, subestimar as

capacidades, as habilidades e o potencial intelectual da pessoa devido à expressão ou identidade de gênero, ignorando suas contribuições, suas habilidades e seu conhecimento técnico, fazer comentários aparentemente tolerantes sobre essas pessoas, mas, na verdade, tratá-las disfarçadamente de forma grosseira, e impedir o uso de uniforme ou outros trajes compatíveis com a identidade de gênero da pessoa ou impor um código de vestimenta que despreze a sua individualidade.

Mediante o exposto à pesquisa com cunho de revisão de literatura, questiona-se: como identificar o assédio moral, a partir do recorte de gênero, e possibilitar a prevenção e o enfrentamento nas organizações trabalhistas? Objetivamente, adere-se a propor uma análise crítica do assédio moral sob a ótica de gênero, destacando as especificidades que tornam as mulheres mais vulneráveis a esse tipo de violência. Mais especificamente, a pesquisa visa identificar as principais características do assédio moral no ambiente de trabalho, analisar como as desigualdades de gênero influenciam as práticas de assédio moral e avaliar os impactos do assédio moral nas mulheres, considerando também aspectos interseccionais (raça, classe, idade, orientação sexual).

Atenua-se a significação e relevância do tema na realidade cotidiana social brasileira, no intento de contribuir para o diálogo e a reflexão das estruturas machistas, racistas, capitalistas, preconceituosas e xenofóbicas, que perpetuam o cotidiano impedindo a efetivação da dignidade humana garantida em nossa legislação. Há muito a ser transformado para a garantia dos direitos trabalhistas e humanos. Na perspectiva de gênero a luta é ainda mais urgente e continuada.

Metodologia

A metodologia do artigo é baseada em uma revisão teórico-bibliográfica e análise de conteúdo, permitindo uma compreensão aprofundada do assédio moral sob a ótica de gênero. A revisão teórico-bibliográfica, conforme Gil (2008), é utilizada para construir um referencial teórico sólido sobre assédio moral e gênero, identificando conceitos, teorias e pesquisas anteriores. Obras de autores renomados, como Hirigoyen (2001) sobre assédio moral e Scott (1995) sobre gênero, foram consultadas para fundamentar a discussão.

A análise de conteúdo, segundo Gray (2012), é empregada para examinar dados qualitativos e identificar categorias principais relacionadas

ao assédio moral e à perspectiva de gênero. Essa técnica permite a sistematização e interpretação das informações, facilitando a identificação de padrões e relações entre as categorias analisadas.

As categorias incluem características do assédio moral, como repetitividade e assimetria de poder (Barreto, 2006); práticas direcionadas às mulheres, como comentários sexistas (Carvalho, 2018); impactos na saúde mental e perpetuação da desigualdade de gênero (Bourdieu, 2002); e políticas de enfrentamento, como ações legislativas e empresariais (Siqueira, 2014).

A escolha por essa metodologia se justifica pela necessidade de explorar o assédio moral de forma abrangente e crítica, considerando a interseccionalidade e as especificidades de gênero. Essa abordagem permite descrever o fenômeno, bem como propor soluções práticas e embasadas teoricamente para enfrentá-lo, garantindo a credibilidade e profundidade da análise.

Definição de assédio moral

A ausência de consenso na definição de assédio moral é um ponto notável na literatura especializada. Isso se evidencia na diversidade de conceitos atribuídos ao fenômeno em diferentes países, instituições e organizações, que interpretam de maneiras variadas os comportamentos que podem ser classificados como assédio em um sentido amplo, bem como o assédio moral, que é uma espécie dentro desse gênero (Jacobson; Hood; Buren, 2013).

Segundo Vasconcelos et al (2023a) a violência é definida a partir dos requisitos que a configuram, mantendo a essência de humilhação. O assédio promove a redução progressista do outro cuja existência incomoda, o que possivelmente revela indícios de preconceito (Vasconcelos e Bertino, 2021; Vasconcelos, 2015; Vasconcelos, 2010).

O preconceito é um importante móvel da conduta. Por essa perspectiva, segundo a autora, em seus trabalhos, a conduta assume uma natureza interseccional. Essa característica torna a violência complexa, uma vez que se comunica com muitas outras formas de violência, inclusive a violência da positividade definida pelo autor Byung-chul Han, aquela violência sutil, quase invisível, que transforma o trabalhador ou trabalhadora em agente da própria opressão, a partir do mero sugestionamento mental. A violência da positividade manipula desejos necessidades e tudo mais que

é importante para o sujeito, para condicioná-lo a determinados padrões de comportamento (Vasconcelos, 2021). Segundo a autora:

Práticas violentas baseadas na positividade são implícitas, nutridas por estímulos positivos que se repetem nos diferentes lugares, verdadeiros dispositivos de positividade. O exercício desse poder é discreto, simbólico e sedutor. O controle se realiza no nível psicológico, tornando o sujeito seu próprio algoz, o que complexifica a atribuição de responsabilidade, óbice ao reconhecimento (Vasconcelos, 2021, p.5).

Em suma, o assédio moral cada vez mais ganha patamares superiores de crueldade dada a engenharia posta. Para Vasconcelos (2023b), as maneiras com uma violência se apresentam têm relação direta com a razão neoliberal, a qual impõe padrões dos comportamentos, e até de existência, cada vez mais desumanizados. Fica evidenciado, então, que é importante analisar a gênese da violência. “Analisar as relações trabalhistas remete a uma reflexão atenta sobre a racionalidade neoliberal, para muito além de slogans, frases de impacto, denúncias e discussões atemporais sem profundidade” (Vasconcelos, 2023b, p.2).

De acordo com Cassar (2012), o termo assédio é empregado para identificar qualquer comportamento que provoque constrangimento, seja ele psicológico ou físico, a uma pessoa. Trata-se de ações abusivas, realizadas direta ou indiretamente pelo empregador, tanto em uma relação hierárquica vertical quanto horizontal, que acabam impactando negativamente o estado psicológico do empregado. O assédio coloca a pessoa em uma posição de isolamento tão extrema que ela acaba afastada até mesmo dos colegas, silenciada e tornada invisível no ambiente de trabalho. Essa situação a impede de perceber com clareza sua condição desfavorável em relação aos outros, levando-a, inclusive, a assumir a culpa pelo desconforto vivido, como se fosse algo “criado” por ela mesma.

O assédio moral pode ser entendido como uma conduta abusiva que compromete o ambiente de trabalho, sendo comparado a uma forma de guerra psicológica. Ele combina dois aspectos principais: o abuso de poder e a manipulação de caráter perverso. Inicialmente percebido como algo aparentemente inofensivo, o assédio se dissemina de maneira sutil e insidiosa (Hirigoyen, 2002).

O assédio moral afeta diretamente a dignidade da pessoa, reconhecida como fundamento essencial de todos os direitos. Assim, a dignidade humana ocupa uma posição central no entendimento do assédio moral, já que as condutas ilícitas administrativas envolvem ações destinadas a violar essa condição intrínseca ao indivíduo.

A Organização Internacional do Trabalho, na Convenção 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, define violência e assédio no contexto laboral como um conjunto de atos e práticas inaceitáveis, ou suas ameaças, que podem ocorrer de forma isolada ou repetitiva. Esses atos têm como objetivo, resultado ou potencial a ocorrência de danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo também a violência e o assédio de caráter baseado em gênero (Organização Internacional do Trabalho, 2019).

As classificações do assédio moral incluem o tipo vertical, que ocorre quando o superior assedia o subordinado; o ascendente, caracterizado pelo assédio de subordinados em relação ao chefe; o horizontal (ou paritário), que envolve agressões realizadas por colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, podendo incluir práticas como fofocas (Hirigoyen, 2002) e o assédio moral misto Hirigoyen (2011), que caracteriza-se pela situação em que o trabalhador é alvo de agressões simultâneas tanto por parte de seus superiores quanto de seus colegas. Nessa dinâmica, ocorre o chamado “efeito grupal”, no qual o grupo tende a seguir as ações do líder, mesmo quando estas se revelam prejudiciais ou abusivas.

Entre as categorias de assédio moral frequentemente mencionadas pela doutrina, a mais comum é o assédio moral vertical ou descendente. Esse tipo ocorre quando o empregador é o responsável pela violência psicológica no ambiente de trabalho, utilizando o poder hierárquico para prejudicar o empregado. Nesse tipo, o uso do poder de chefia é evidente na prática dos abusos, sendo considerado uma das formas mais graves devido às consequências severas para o empregado. O empregador, por vezes, coloca o trabalhador em situações desconfortáveis, como atribuindo tarefas fora do escopo da função e qualificação, com o objetivo de punir o empregado.

O assédio moral vertical ascendente ocorre quando subordinados praticam condutas abusivas em relação ao seu superior hierárquico. Esse tipo de assédio é bem mais raro em comparação ao vertical descendente, devido ao poder decisório que o superior possui, muitas vezes permitindo a dispensa do subordinado e dificultando a reinserção no mercado de trabalho. Esse tipo de assédio geralmente ocorre quando um estranho é colocado em uma posição superior dentro da empresa, e seus métodos não são aceitos pelos funcionários subordinados. Isso pode acontecer tanto porque o cargo era desejado por um deles, quanto pelo fato de que

outros funcionários não foram consultados ou discordam da promoção, agravando ainda mais a situação (Guimarães; Rimolli, 2006).

O assédio moral horizontal acontece quando tanto a vítima quanto o assediador ocupam o mesmo nível hierárquico, frequentemente em situações de disputas ou conflitos interpessoais. Além disso, fatores como discriminação racial ou de gênero, divergências de opinião e outras diferenças que se afastam dos padrões estabelecidos podem agravar o ambiente, tornando os envolvidos alvos frequentes de abusos. Grupos que apresentam dificuldade em lidar com as diferenças tendem a excluir indivíduos que se destacam por suas particularidades, como mulheres em grupos predominantemente masculinos, homens em grupos majoritariamente femininos, pessoas homossexuais, além de diferenças raciais, religiosas ou sociais. Entretanto, é evidente que o principal elemento fomentador dessa instabilidade moral são os conflitos exacerbados entre colegas e as ambições por promoções e posições de maior destaque hierárquico (Hirigoyen, 2002).

A conduta abusiva é um dos principais elementos que caracterizam o assédio moral, sendo definida como aquela que, de forma sistemática e reiterada, expõe indivíduos a situações de humilhação e constrangimento. Esse tipo de conduta está relacionado ao abuso de direito, conforme previsto no artigo 187 do Código Civil, que ocorre quando ações usualmente toleradas no convívio ultrapassam os limites do aceitável, transformando-se em atos ilícitos.

Para caracterizar o assédio moral, é essencial a presença de práticas intencionais, repetitivas e prolongadas, cujo objetivo é ofender ou humilhar a vítima no ambiente de trabalho, expondo-a a situações constrangedoras. Embora conflitos ocasionais possam ocorrer em grupos e diferentes tipos de relações, muitas vezes decorrentes de momentos de irritação ou mau humor, no caso do assédio moral, os comentários assumem um caráter vexatório e humilhante, causando danos profundos, como sentimento de culpa na vítima, que passa a acreditar estar errada.

A principal distinção entre o assédio moral e um simples desentendimento no trabalho está na repetição das ações, que se desenvolvem de forma insidiosa, transformando-se em condutas agressivas e direcionadas, culminando em um ambiente de trabalho hostil e degradante. As práticas reiteradas de abuso podem gerar diversos problemas psicológicos e emocionais, sendo o dano um elemento essencial

para caracterizar a agressão, podendo, em certos casos, resultar em um trauma psicológico significativo.

No contexto do serviço público, o assédio moral assume particularidades que o distinguem do setor privado. A burocracia, a hierarquia rígida e a estabilidade funcional dos servidores podem intensificar as relações de poder, ampliando as condições para a perpetuação de práticas assediadoras.

Além disso, a dimensão coletiva do serviço público, voltada para o interesse da sociedade, potencializa a repercussão dos casos de assédio moral, que não afetam apenas os trabalhadores diretamente envolvidos, mas a eficiência e a moralidade administrativa. Nesse cenário, o assédio moral não se limita a uma relação intersubjetiva; ele interage com as engrenagens institucionais, expondo deficiências estruturais e práticas de gestão inadequadas que podem perpetuar ciclos de violência simbólica e psicológica.

A ausência de uma lei de abrangência nacional cria uma lacuna normativa que resulta em um tratamento fragmentado do assédio moral, variando entre instituições federais e unidades da Federação, quando regulamentações específicas existem. Essa dispersão normativa, somada à falta de controle sobre os mecanismos de identificação, enfrentamento e correção do assédio moral, também contraria o artigo 37, § 16º da Constituição Federal de 1988, que exige da administração pública a avaliação de políticas públicas. Sem uma legislação abrangente que defina claramente o assédio e a violência no mundo do trabalho, tanto no setor estatal quanto no privado, torna-se inviável estabelecer padrões uniformes de enfrentamento e superar os desafios associados ao combate desse problema.

Este panorama reforça a necessidade de aprofundar as discussões sobre o assédio moral no serviço público, não apenas como um problema individual, mas como um reflexo de práticas estruturais que demandam intervenção legislativa, administrativa e cultural. A análise dessa violência sistêmica contribui para a promoção de um ambiente laboral mais digno e para o fortalecimento das engrenagens institucionais enquanto instrumentos de justiça e equidade.

O assédio moral pode provocar uma profunda desestruturação emocional no trabalhador, resultando na perda do interesse e do prazer no trabalho. Essa prática além de intensificar condições de saúde preexistentes, desencadeiam novas enfermidades, como depressão e Síndrome de Burnout.

As consequências do assédio, dessa forma, transcendem o indivíduo diretamente afetado, impactando negativamente o ambiente de trabalho com a redução da produtividade e da qualidade das atividades, aumento de doenças ocupacionais, maior incidência de acidentes de trabalho, alta rotatividade de funcionários e o crescimento de ações judiciais relacionadas a direitos trabalhistas e pedidos de indenização.

Os efeitos na saúde dos trabalhadores incluem Transtornos emocionais e psicológicos: depressão, crises de ansiedade, estresse, sensação de incompetência, crises de choro, angústia e mal-estar generalizado. Impactos comportamentais: irritabilidade constante, desinteresse pelo trabalho, insônia, alterações no sono, dificuldade de concentração, isolamento social e redução da capacidade de formar vínculos interpessoais. Manifestações físicas e psicossomáticas: aumento ou perda de peso significativa, problemas digestivos, hipertensão arterial, tremores, palpitações e redução da libido. Consequências graves: sentimento de culpa, pensamentos suicidas, uso de álcool ou outras substâncias psicoativas e tentativas de suicídio.

Conforme os artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/91, os transtornos mentais e outras enfermidades decorrentes do assédio moral podem ser equiparados a doenças do trabalho ou acidentes de trabalho. Essa previsão normativa destaca a relevância de reconhecer a saúde mental como parte essencial da proteção ao trabalhador. Diante da crescente incidência de adoecimentos psicológicos e psiquiátricos relacionados ao ambiente laboral, torna-se imprescindível a criação e fortalecimento de políticas preventivas que promovam ambientes de trabalho éticos, saudáveis e inclusivos, contribuindo para o bem-estar dos trabalhadores e para a eficiência organizacional.

Assédio moral na perspectiva de gênero

Falar sobre assédio moral no ambiente de trabalho é também falar sobre estruturas de poder, silêncios e resistências. Não se trata de um fenômeno isolado ou meramente relacional, trata-se de uma violência fulcrada em padrões culturais e institucionais que organizam as relações de poder no mundo laboral. Isso porque, quando examinado sob a perspectiva de gênero, o assédio moral revela um mecanismo de reprodução de desigualdades históricas que permeiam tanto a sociedade quanto as organizações.

Vasconcelos (2018) argumenta que o assédio moral é frequentemente utilizado como ferramenta de controle social e opressão contra mulheres no ambiente laboral. A autora destaca que as mulheres são alvos preferenciais de práticas abusivas devido à divisão sexual do trabalho, que as aloca em posições precarizadas ou funções de apoio, reforçando a vulnerabilidade feminina. Essa divisão, como afirmam Acker (1990) e Walby (1991), hierarquiza funções e valores, atribuindo maior prestígio ao trabalho associado ao masculino, o que contribui para a marginalização das mulheres.

Além disso, Vasconcelos (2015) ressalta que o assédio moral opera como um dispositivo de correção para restabelecer a ordem de gênero tradicional, especialmente quando mulheres desafiam normas patriarcais. Comentários sexistas, exigências estéticas e a imposição de estereótipos de gênero são práticas recorrentes que visam enfraquecer a confiança e a credibilidade das mulheres, perpetuando um ciclo de desigualdade.

A crítica à exclusão das mulheres dos espaços de saber e decisão não é recente. Wollstonecraft (2016) já denunciava, no século XVIII, como a negação do acesso ao conhecimento e à autonomia intelectual submetia mulheres a condições de vulnerabilidade. Nada obstante o decurso da escrita, a análise permanece atual ao revelar como a desvalorização das capacidades femininas continua a sustentar dinâmicas excludentes em ambientes profissionais.

Esse processo de exclusão, outrossim, foi objeto de análise de Weber (1907), a qual destacou como o direito e as normas sociais institucionalizaram a divisão entre o espaço doméstico (atribuído às mulheres) e o espaço público (dominado pelos homens). Construção histórica que ainda influencia as formas contemporâneas de organização do trabalho, em que os papéis de gênero servem como base para práticas de discriminação e para a naturalização da violência simbólica contra as mulheres, como é o caso do assédio moral.

Arendt (2007), ao tratar da separação entre as esferas pública e privada, apontou que a exclusão das mulheres do espaço político e do agir público compromete a própria ideia de liberdade. Quando transposta ao contexto laboral, essa crítica evidencia como a marginalização feminina nos ambientes de decisão favorece a permanência de estruturas que legitimam a opressão e dificultam o reconhecimento institucional de práticas assediadoras.

Pari passu, a teoria da performatividade de gênero, proposta por Butler (2018), oferece uma lente analítica para entender a maneira como normas de gênero são reiteradas e naturalizadas nas práticas sociais. No mundo do trabalho, essa teoria fornece subsídios para explicar como certos comportamentos esperados de homens e de mulheres moldam o que é socialmente aceito, com a consequente penalização de corpos que escapam à norma. Perspectiva em que o assédio moral operaria como um dispositivo de correção para o restabelecimento da ordem de gênero tradicional (patriarcal) frente a comportamentos percebidos como desviantes ou ameaçadores.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho, embora essencial para a emancipação econômica feminina, não foi suficiente para desconstruir as hierarquias de gênero que organizam os espaços laborais. Em muitos contextos, o ambiente de trabalho tornou-se um novo palco de disputas em que mulheres são submetidas a equipamentos de controle que reafirmam a posição de subalternidade em relação ao homem.

A divisão sexual do trabalho permanece como um dos principais sustentáculos dessas desigualdades. Conforme Acker (1990) e Walby (1991), essa divisão vai além da distribuição de tarefas, uma vez que há hierarquização de funções e valores na medida em que é atribuído maior prestígio ao trabalho associado ao masculino. Nesse cenário, mulheres são frequentemente alocadas em posições precarizadas ou relegadas a funções de apoio, tornando-se alvos preferenciais de práticas assediadoras para consolidação dessas hierarquias.

O assédio moral, destarte, não pode ser compreendido apenas como fruto de interações individuais conflituosas, porquanto inserido em culturas organizacionais que reproduzem normas patriarcais, autoritárias e produtivistas. Em estruturas marcadas por competitividade excessiva e hierarquias rígidas, práticas abusivas são toleradas, ou mesmo estimuladas, como estratégia de gestão de controle e produtividade, consoante apontado por Kanter (1993) e Collinson e Hearn (1998).

Nesse sentido, a cultura organizacional desempenha um papel crucial na perpetuação do assédio moral, haja vista que empresas, via de regra, funcionam sob lógicas patriarcais e produtivistas. Silva, Castro e Santos (2018) demonstram que a cultura de mercado está associada ao assédio moral, na medida em que ambientes competitivos e hierárquicos favorecem a ocorrência desse tipo de violência.

Santos (2005) investigou a ligação entre assédio moral e discriminação de gênero, concluindo que o trabalho feminino é frequentemente visto como discriminado, embora competente, o que reforça a marginalização das mulheres no ambiente de trabalho e perpetua a ocorrência de práticas de assédio moral para desestabilizar a posição profissional da mulher.

Do ponto de vista institucional, percebe-se a ausência de normativas específicas que reconheçam o assédio moral com recorte de gênero. A maior parte das legislações trata o tema de forma genérica, sem contemplar as especificidades que tornam as mulheres mais expostas à violência moral no ambiente de trabalho. Essa lacuna jurídica contribui para a subnotificação dos casos e para a impunidade dos agressores, especialmente em contextos de precarização das relações de trabalho, como nos contratos terceirizados ou informais (Oliveira; Pereira Junior; Beretta, 2021).

Dados empíricos reforçam essa constatação, a exemplo da pesquisa do Instituto Patrícia Galvão (2020), a qual revelou que 76% das mulheres entrevistadas vivenciaram episódios de violência e assédio no trabalho. Dessas, 36% relataram ter sofrido preconceito ou abuso por serem mulheres. Apenas 34% dos casos denunciados resultaram em punição ao agressor. Em 12% a empresa sequer ouviu a vítima, o que indica a naturalização dessas práticas e a ineficácia das instituições em lidar com o problema e demonstra o quanto o assédio moral está enraizado em estruturas que disseminam e reverberam a desigualdade de gênero.

A compreensão do assédio moral, portanto, exige um esforço analítico para além da responsabilização individual. É necessário considerar o papel das instituições na reprodução da violência e repensar a forma como as organizações estão estruturadas. Combater o assédio moral sob a ótica de gênero implica transformar padrões culturais, rever práticas de gestão e promover uma cultura institucional baseada na equidade e no respeito às diferenças.

Como afirma Fraser (2002), a justiça social envolve mais do que a redistribuição de recursos, requer o reconhecimento de identidades e a efetiva participação dos grupos subalternizados nas decisões que afetem suas vidas. Essa tríade (redistribuição, reconhecimento e participação) é fundamental para garantir a construção de ambientes de trabalho livres de assédio e comprometidos com a dignidade de todas as trabalhadoras.

Violência de gênero no mundo do trabalho

A violência de gênero no mundo do trabalho é um fenômeno multifacetado e complexo, caracterizado por práticas repetitivas e intencionais que visam desqualificar, humilhar e subjugar trabalhadoras, criando ambientes hostis e degradantes (Hirigoyen, 2001). Sob essa perspectiva, torna-se evidente como as desigualdades de gênero estruturam as relações de poder no ambiente laboral, tornando as mulheres particularmente vulneráveis a diversas formas de violência, incluindo o assédio moral. As estruturas patriarcais que moldam as relações de poder no trabalho perpetuam a dominação masculina, como discutido por Saffioti (1992), colocando as mulheres em uma posição historicamente subalterna e mais suscetível a essas práticas abusivas.

A análise de Scott (1995) sobre gênero como uma categoria útil de análise histórica reforça a importância de considerar as desigualdades de gênero ao examinar a violência no trabalho. Essa perspectiva permite compreender como o gênero influencia a ocorrência da violência e define a natureza desta, a qual frequentemente inclui comentários sexistas, exigências estéticas e a imposição de estereótipos de gênero (Carvalho, 2018). Essas práticas, direcionadas às mulheres, visam enfraquecer a confiança e a credibilidade, perpetuando um ciclo de desigualdade que limita oportunidades de crescimento profissional.

As consequências da violência de gênero no ambiente de trabalho são profundas e abrangem tanto os aspectos psicológicos quanto profissionais. Além de efeitos como ansiedade e depressão, a violência contribui para a insegurança profissional e a manutenção das desigualdades de gênero (Bourdieu, 2002). Bourdieu destaca como as mulheres são socialmente condicionadas a aceitar situações de violência simbólica e moral, o que muitas vezes leva à normalização dessas práticas no ambiente laboral. Essa normalização representa um obstáculo significativo à igualdade de gênero, pois impede que as mulheres alcancem seu pleno potencial profissional e pessoal.

A violência de gênero no trabalho é frequentemente utilizada como uma ferramenta de controle e opressão contra mulheres. Destaca-se a necessidade de enfrentar as relações de poder que sustentam essas práticas, propondo estratégias eficazes para seu combate. Vasconcelos (2019) enfatiza como as desigualdades estruturais tornam as mulheres mais vulneráveis a diferentes formas de violência no trabalho, ressaltando

a importância de considerar o contexto social e cultural ao desenvolver políticas de enfrentamento.

Para combater a violência de gênero no mundo do trabalho, é essencial implementar políticas que tratem das raízes das desigualdades de gênero. Siqueira (2014) propõe medidas como o fortalecimento da legislação, incluindo a ampliação da aplicação da Convenção 190 da OIT, e a promoção de campanhas educativas sobre igualdade de gênero. Além disso, é crucial criar ambientes laborais inclusivos e igualitários, que valorizem a diversidade e incentivem o respeito. A adoção de políticas empresariais que promovam a igualdade de gênero pode reduzir significativamente a incidência de violência no trabalho, criando espaços mais justos e seguros para todas as pessoas.

A violência de gênero no mundo do trabalho expõe a complexidade das relações de poder e a necessidade de abordagens interseccionais para seu enfrentamento. As desigualdades de gênero influenciam a ocorrência dessa forma de violência e intensificam seus impactos sobre as mulheres. Assim, é fundamental que a sociedade, as empresas e as instituições públicas adotem medidas efetivas para combater a violência de gênero, promovendo a igualdade e garantindo ambientes de trabalho respeitosos, seguros e livres de discriminação.

Os impactos do assédio moral e da violência de gênero no trabalho são profundos e abrangem tanto os aspectos psicológicos quanto profissionais. Vasconcelos (2018) aponta que essas práticas resultam em ansiedade, depressão, insegurança profissional e desmotivação, além de limitar as oportunidades de crescimento das mulheres. A autora reforça que a normalização da violência simbólica e moral no ambiente laboral representa um obstáculo significativo à igualdade de gênero, impedindo que as mulheres alcancem seu pleno potencial.

Vasconcelos (2015) defende que o enfrentamento do assédio moral e da violência de gênero no trabalho exige mudanças estruturais nas organizações. A autora destaca a importância de políticas institucionais que reconheçam as especificidades de gênero no fenômeno do assédio moral, promovendo ambientes laborais inclusivos e igualitários. A ausência de normativas específicas, como observado pela pesquisadora, contribui para a subnotificação dos casos e para a impunidade dos agressores, especialmente em contextos de precarização das relações de trabalho.

Para combater a violência de gênero no mundo do trabalho, Vasconcelos (2018) propõe estratégias que incluem:

- Fortalecimento da Legislação: Ampliação da aplicação de normativas como a Convenção 190 da OIT, que trata da violência e do assédio no trabalho.
- Educação e Sensibilização: Promoção de campanhas educativas sobre igualdade de gênero e respeito às diferenças.
- Criação de Ambientes Inclusivos: Incentivo à diversidade e à equidade nas organizações, com políticas empresariais que valorizem a participação feminina em cargos de liderança.

Vasconcelos (2018) evidencia que o assédio moral e a violência de gênero no trabalho são fenômenos interseccionais, enraizados em estruturas culturais e institucionais que reproduzem desigualdades históricas. Como afirma Fraser (2002), a justiça social requer a redistribuição de recursos, assim como o reconhecimento de identidades e a efetiva participação dos grupos subalternizados nas decisões que afetam suas vidas. Nesse sentido, o trabalho de Vasconcelos oferece uma contribuição valiosa para a construção de ambientes laborais mais justos, seguros e comprometidos com a dignidade de todas as trabalhadoras.

Conclusão

O assédio moral no ambiente de trabalho, quando analisado sob a perspectiva de gênero, revela-se como um fenômeno intrinsecamente ligado às estruturas de poder e às desigualdades históricas que permeiam a sociedade. Ao longo deste artigo, foi possível identificar como o gênero atua como um fator de vulnerabilidade, sobretudo, como elemento estruturante das práticas abusivas que configuram o assédio moral. A repetitividade, a intencionalidade e a assimetria de poder que caracterizam esse tipo de violência são amplificadas por dinâmicas patriarcais que consolidam a posição subalterna das mulheres nos espaços laborais.

O debate sobre assédio moral e violência de gênero no trabalho não se limita a questões individuais ou interpessoais. Pelo contrário, trata-se de um problema estrutural, enraizado em culturas organizacionais que naturalizam comportamentos abusivos e reforçam hierarquias de poder baseadas em desigualdades de gênero. Essas práticas comprometem a saúde mental e emocional das mulheres da mesma forma que perpetuam ciclos de exclusão e discriminação que limitam oportunidades de crescimento profissional e pessoal.

Ao reconhecer que o assédio moral direcionado às mulheres está diretamente relacionado à reprodução de estereótipos de gênero e à manutenção de relações de poder desiguais, torna-se evidente a necessidade de ações que promovam mudanças estruturais. A implementação de políticas públicas e empresariais que abordem as raízes das desigualdades de gênero é essencial para transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais inclusivo e igualitário. Além disso, o fortalecimento da legislação, como a aplicação da Convenção 190 da OIT, e a promoção de campanhas educativas são ferramentas indispensáveis para prevenir e combater o assédio moral.

É igualmente crucial que as organizações revisem culturas institucionais, adotando práticas de gestão baseadas no respeito, na equidade e na valorização da diversidade. Isso inclui a criação de canais seguros para denúncias, a capacitação de lideranças para identificar e enfrentar práticas abusivas, e o estabelecimento de medidas que garantam a proteção das vítimas e a responsabilização dos agressores.

A interseccionalidade desponta como uma abordagem indispensável para compreender as múltiplas camadas de opressão que atravessam as experiências das mulheres no ambiente de trabalho. Fatores como raça, classe, orientação sexual e identidade de gênero intensificam as vulnerabilidades ao assédio moral, exigindo uma análise que vá além das generalizações e que considere as especificidades de cada contexto.

Assim, combater o assédio moral no ambiente de trabalho requer um esforço coletivo que envolva as vítimas, os empregadores e a sociedade como um todo. É necessário desconstruir normas culturais que legitimam a violência simbólica e moral contra as mulheres, promovendo uma conscientização ampla sobre os impactos do assédio e a importância de um ambiente de trabalho livre de discriminação.

Por fim, este artigo reforça a urgência de ações efetivas e integradas para enfrentar o assédio moral sob a perspectiva de gênero. A construção de ambientes laborais mais justos e respeitosos para além de uma questão de justiça social, é um passo fundamental para o fortalecimento da democracia e para a garantia dos direitos fundamentais de todas as pessoas. É preciso avançar na direção de um mundo do trabalho que valorize a dignidade humana, reconheça as diferenças e promova a igualdade de oportunidades, garantindo que todas as mulheres possam alcançar seu pleno potencial em condições de respeito, segurança e equidade.

Referências

ACKER, J. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. **Gender & Society**, v. 4, n. 2, p. 139–158, 1990. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/189609> Acesso em: 25 mar 2025.

ARENDDT, H. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. Disponível em: <https://archive.org/details/ARENDDTHannah.ACondioHumana./page/n1/mode/2up> Acesso em: 25 mar 2025.

BARRETO, M. M. S. **Assédio moral no trabalho: o que é, como prevenir e como enfrentar**. São Paulo: Bertrand Brasil, 2006.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BUTLER, J. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. 1 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018. Disponível em: https://cursosextensao.usp.br/pluginfile.php/869762/mod_resource/content/0/Judith%20Butler-Problemas%20de-g%C3%AAnero.Feminismo%20e%20subvers%C3%A3o-da%20identidade-Civiliza%C3%A7%C3%A3o%20Brasileira-%202018.pdf Acesso em: 25 mar 2025.

CARVALHO, M. L. de. Assédio moral no trabalho e a questão de gênero. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso>. Acesso em: 12 mar. 2025.

COLLINSON, D.; HEARN, J. Men, Masculinities, Managements and Organisational Culture. **German Journal of Research in Human Resource Management** 12, no. 2 (1998): 210–22. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/23277167>. Acesso em: 25 mar 2025.

CRENSHAW, K. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. **University of Chicago Legal Forum**, 1989. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>. Acesso em: 12 mar. 2025.

EAGLY, A. H.; CARLI, Linda L. **Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders**. Boston: Harvard Business Review Press, 2007.

FRASER, N. **Escalas de Justiça: repensando a igualdade na era da globalização**. São Paulo: Boitempo, 2009.

- FRASER, N. A justiça social na globalização: Redistribuição, reconhecimento e participação. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 63, outubro, 2002. Disponível em: <https://www.ces.uc.pt/publicacoes/rccs/artigos/63/RCCS63-Nancy%20Fraser-007-020.pdf> Acesso em: 25 mar.2025.
- FREITAS, M. E. de. **Assédio moral e relações de poder no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GRAY, D. E. **Doing Research in the Real World**. 2. ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2012.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.
- INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Violência e assédio no trabalho atingem 76% das mulheres brasileiras**. 2020. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/> Acesso em: 10 mai 2025.
- KANTER, R. M. **Men and Women of the Corporation**. New York: Basic Books, 1993.
- LIMA, A. P. M. C. de; SILVA, F. L. D. da (coord.). **O retrato da mulher na sociedade contemporânea: trajetórias e desafios**. [S.l.]: [s.n.], [20--]. 388 p. ISBN 978-85-85046-03-3.
- OLIVEIRA, L.; PEREIRA JUNIOR, L.; BERETTA, R. Assédio moral, relações de gênero e qualidade de vida: características do trabalho no Brasil. In **Contribuições da psicologia na promoção da saúde psicossocial para a sustentabilidade**. São Paulo: Ribeirão Gráfica e Editora, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/357475820_ASSEDIO_MORAL_RELACOES_DE_GENERO_E_QUALIDADE_DE_VIDA_caracteristicas_do_trabalho_no_Brasil Acesso em: 25 mar 2025.
- SAFFIOTI, H. I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1992.
- SANTOS, D. C. M. **Trabalho Masculino, Trabalho Feminino: Representações Sociais e Assédio Moral**. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas). Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2005. Disponível em: <https://tede2.pucgoias.edu.br/handle/tede/1836?mode=full> Acesso em: 25 mar 2025.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica.

Educação e Realidade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 12 mar 2025.

SILVA, L. A. R.; Castro, M. B.; Santos, M. L. (2018). Influência da cultura organizacional mediada pelo assédio moral na satisfação no trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, 22(1), 44-63. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/qcFdPMSTGTLn Cp3bHt8d7KD/?lang=pt> Acesso em: 25 mar 2025.

SIQUEIRA, M. M. M. Medidas de enfrentamento ao assédio moral no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 231-240, 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000300004. Acesso em: 12 mar 2025.

VASCONCELOS, Y. L. A produção de sujeitos do desempenho e a violência da positividade por Byung-chul Han. **Derecho y Cambio Social**. <https://www.derechocambiosocial.com/>. ISSN: 2224-4131. D.L.: 2005-5822 4n.º 65, 2021.

VASCONCELOS, Y. L. As relações de trabalho sob a racionalidade neoliberal. **Derecho y Cambio Social**. N.º73, 2023. <https://www.derechocambiosocial.com/>. ISSN: 2224-4131. D.L.: 2005-5822

VASCONCELOS, Y. L. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cad. EBAPE.BR**, v. 13, nº 4, Artigo 9, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395141446>. Acesso em: 21 mai 2025.

VASCONCELOS, Y. L. Assédio moral praticado contra mulheres. Jus Brasil, 2019. *In*: LIMA, Ana Paula Moraes Canto de; SILVA, Fabiana Leite Domingues da (coord.). **O retrato da mulher na sociedade contemporânea: trajetórias e desafios**. [S.l.]: [s.n.], [20--]. 388 p. ISBN 978-85-85046-03-3. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-praticado-contra-mulheres/659747055>. Acesso em: 12 mar 2025.

VASCONCELOS, Y. L.; BERTINO, R. M. J. Limites do Poder Diretivo do Gestor nas Relações de Trabalho: uma análise de casos de assédio moral e profissional. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, [S. l.], v. 15, n. 3, p. e37184, 2021. DOI: 10.5902/1981369437184. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/37184>. Acesso em: 21 maio 2025.

VASCONCELOS, Y.L.; FARIAS, D. T.; SILVA, A. C. B. da.

Interconexão entre a Violência da Positividade, o Assédio Moral e Profissional e a Racionalidade Neoliberal. **Derecho y Cambio Social**, [S. l.], v. 20, n. 74, 2023. DOI: 10.5281/zenodo.10451320. Disponível em: <https://derechoycambiosocial.org/index.php/revista/article/view/2904>. Acesso em: 21 maio 2025.

VASCONCELOS, Y. L.; MIRANDA, E. C. de; LINS, B. G. V.; SENA, M. J. de. Percepções do Assédio Moral Corporativo. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, [S. l.], v. 19, n. 1, p. 23–34, 2018. DOI: 10.17921/2448-2129.2018v19n1p23-34. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/4265>. Acesso em: 22 maio 2025.

WALBY, S. **Theorizing Patriarchy**. Oxford: Basil Blackwell, 1991.

WEBER, M. **Ehefrau und Mutter in der Rechtsentwicklung**. Tübingen: Mohr Siebeck, 1907. Disponível em: https://archive.org/details/bub_gb_Oo0AR_86rlcC Acesso em: 15 mar 2025.

WOLLSTONECRAFT, M. **A reivindicação dos direitos da mulher**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.