

# SAÚDE MENTAL DAS MULHERES E ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

WOMEN'S MENTAL HEALTH AND HARASSMENT, NON-SEXUAL IN THE WORKPLACE  
SALUD MENTAL DE LA MUJER Y ACOSO MORAL EN EL ENTORNO LABORAL

Thaís Caroline Aguiar Liarte<sup>1</sup>  
José Neudson Castelo Branco<sup>2</sup>

**Descritores:**  
Mulher  
Local de trabalho  
Saúde mental  
Assédio não sexual

**Descriptors:**  
Women  
Workplace  
Mental health  
Harassment,  
Non-sexual

**Descriptores:**  
Mujeres  
Lugar de Trabajo  
Salud mental  
Acoso no sexual

## RESUMO

**Objetivo:** Ampliar e promover a visibilidade jurídica e social do assédio no ambiente de trabalho e suas consequências para as vítimas. **Metodologia:** A pesquisa é do tipo revisão da literatura, a obtenção dos dados ocorreu por meio da busca na literatura científica tais como fontes de jurisprudências, livros, artigos científicos e dissertações. **Resultados:** O assédio moral e/ou sexual sempre estiveram presentes no âmbito de trabalho, as mulheres são o grupo mais afetado, o assédio pode acontecer por meio de atitudes que tem como principal objetivo de ferir, humilhar e inferiorizar a integridade das vítimas. Ressalta-se que muitos projetos no meio jurídico vêm sendo criados na expectativa de solucionar ou minimizar o percentual de violência contra pessoas que se reconhecem como mulheres e frear as situações de assédio no ambiente de trabalho, porém, ainda não se tornaram totalmente eficazes, havendo um longo caminho a ser percorrido. **Conclusão:** O estudo visa promover reflexões no campo jurídico e social quanto ao assédio em ambiente de trabalho, estimulando assim o desenvolvimento de pesquisas e estratégias de ação e prevenção a serem implementadas no campo do trabalho, promovendo um ambiente adequado, livre de riscos e seguro as mulheres.

## ABSTRACT

**Objective:** To increase and promote the legal and social visibility of harassment in the workplace and its consequences for victims. **Methodology:** The research is of the literature review type, the data was obtained by searching the scientific literature such as sources of jurisprudence, books, scientific articles and dissertations. **Results:** Moral and/or sexual harassment have always been present in the workplace, women are the most affected group, harassment can happen through attitudes whose main objective is to hurt, humiliate and inferiorize the integrity of the victims. It should be noted that many legal projects have been created in the hope of resolving or minimizing the percentage of violence against people who recognize themselves as women and curbing situations of harassment in the workplace, but they have not yet become totally effective, and there is a long way to go. **Conclusion:** The study aims to promote reflection in the legal and social field on harassment in the workplace, thus stimulating the development of research and action and prevention strategies to be implemented in the field of work, promoting a suitable, risk-free and safe environment for women.

## RESUMÈN

**Objetivo:** Aumentar y promover la visibilidad jurídica y social del acoso laboral y sus consecuencias para las víctimas. **Metodología:** La investigación es de tipo revisión bibliográfica, los datos se obtuvieron mediante la búsqueda en la literatura científica como fuentes de jurisprudencia, libros, artículos científicos y tesis. **Resultados:** El acoso moral y/o sexual siempre ha estado presente en el ámbito laboral, las mujeres son el grupo más afectado, el acoso puede darse a través de actitudes cuyo principal objetivo es herir, humillar e inferiorizar la integridad de las víctimas. Cabe destacar que se han creado muchos proyectos legales con la esperanza de resolver o minimizar el porcentaje de violencia contra las personas que se reconocen como mujeres y frenar las situaciones de acoso laboral, pero aún no han llegado a ser totalmente efectivos y queda mucho camino por recorrer. **Conclusiones:** El estudio pretende promover la reflexión en el ámbito jurídico y social sobre el acoso laboral, estimulando así el desarrollo de investigaciones y estrategias de actuación y prevención a implementar en el ámbito laboral, promoviendo un entorno adecuado, libre de riesgos y seguro para las mujeres.

<sup>1</sup> Graduada em Direito pela Centro Universitário de Ciências e Tecnologia do Maranhão; mediadora e Conciliadora pela Escola Superior de Magistratura do Estado do Maranhão (ESMAN). E-mail: thaishliarte487@gmail.com

<sup>2</sup> Pós-graduado em Direito Civil e Direito do Trabalho pela Faculdade Integrada de Jacarepaguá/RJ. Pós-graduado em Psicologia Humanista, Existencialista e Fenomenológica pela Faculdade Venda Nova do Imigrante-ES. Docente em Direito pelo Centro Universitário de Ciências e Tecnologia do Maranhão. UniFacema. E-mail: neudsonbranco@hotmail.com

## INTRODUÇÃO



O assédio é definido como comportamentos repetitivos e agressivos que afetam o psicológico e físico das mulheres, a maioria dos casos de assédio se caracteriza como assédio sexual ou assédio moral, e ocorrem comumente em situações da vida social ou no ambiente de trabalho na qual as mulheres estão inseridas <sup>(1)</sup>.

Esse problema resulta em um cenário de opressão, descrito na literatura como “machismo estrutural” e algo secular e enraizado na sociedade brasileira, entretanto apenas nas últimas décadas tem sido reconhecido como um fator de risco para a saúde das mulheres por parte das instituições políticas e autoridades sanitárias, como por exemplo, a Organização Pan-americana de Saúde (OPAS) que reconheceu a violência contra as mulheres como causa de adoecimento de mulheres somente em 1991<sup>(2)</sup>.

No contexto atual das relações de trabalho, o assédio moral está se tornando cada vez mais frequente e esse fenômeno expõe os trabalhadores e as trabalhadoras a constantes situações de humilhações, perseguições e abusos, tendo impactos diretos a saúde física e mental<sup>(1)</sup>.

Diante disso, é importante que as vítimas busquem entendimento, conhecimento e inserção de programas para obtenção de ajuda, para assim, conseguirem denunciar os incidentes. A empresa também pode regularizar a situação em tempo hábil para evitar traumas de funcionárias e até mesmo litígios, além de promover suporte as vítimas e realizar ações de conscientização e prevenção de casos de assédio no ambiente de trabalho<sup>(3)</sup>.

Assim, o objetivo do estudo é ampliar e promover a visibilidade jurídica e social do assédio no ambiente de trabalho e suas consequências para as vítimas, e de forma específica, explorar quais são as ferramentas e instrumentos para proteção no ordenamento jurídico brasileiro, e compreender as possíveis consequências do acontecimento, seja na saúde das vítimas ou o impacto na organização da empresa e do ambiente de trabalho.

É notável que existe uma necessidade de abordar o assédio, principalmente por ser um problema que permeia o cotidiano das mulheres, gerando situações de medo e alerta por parte da mesma mesmo em ambientes em que deveriam se sentir seguras. Nesse ponto, a escolha do tema tem como intuito discutir sobre o conceito de assédio moral no sentido técnico, as características do assédio, e suas consequências para a vítima e o ambiente em que tal conduta ocorre

A pesquisa é do tipo revisão da literatura, descritiva, com abordagem qualitativa. Os estudos do tipo revisão objetivam trazer uma abordagem de materiais já publicados, para traçar paralelos entre as informações através de uma perspectiva histórica e cronológica do assunto abordado, servindo de base para o processo de produção de conhecimento, investigações e análise de conteúdos<sup>(4)</sup>.

A obtenção dos dados ocorreu por meio da busca na literatura científica tais como fontes de jurisprudências, constituição federal, legislação brasileira, livros, artigos científicos e dissertações disponíveis nas bases de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC).

Foram selecionados os estudos que abordassem sobre a prática do assédio moral em mulheres no ambiente de trabalho, fatores que causam a agressão através do assédio cometido diariamente em ambientes que estão interligados a atos respeitosos, estratégias e técnicas que podem auxiliar as mulheres vítimas de assédio, ferramentas e a busca por ajuda e enfrentamento do medo.

## DESENVOLVIMENTO



O trabalho é determinado como um grupo de ações, produtivas ou criativas, que o indivíduo desempenha para alcançar determinado fim. Além disso, é uma atividade intrínseca ao ser humano, e de acordo com a percepção técnico-jurídica, o emprego promove uma relação de trabalho juridicamente configurada.

Ressalta-se que o ambiente de trabalho que tenha em sua estrutura o público feminino, ainda é comum que atividades sejam atreladas a aspectos reprodutivos, o que não é observado quando comparado ao público masculino. Esses aspectos reforçam a segregação ainda existente e que é acompanhada da discriminação salarial, que se perpetuam no atual cenário global<sup>(5)</sup>.

Neste sentido, o assédio moral e/ou sexual sempre estiveram presentes no âmbito de trabalho, acontecendo principalmente com mulheres, por meio de atitudes que tem como principal objetivo de ferir, humilhar e inferiorizar a integridade das vítimas.

Uma realidade ainda comum em ambiente de trabalho é o fato de superiores hierárquicos utilizarem da ocupação de cargos de gestão superior e acharem que as mulheres estão em um patamar inferior:

No ambiente de trabalho as principais vítimas de assédio são mulheres, e assim destaca-se a clara diferença entre os assediados em relação ao gênero, onde demonstra que 70% das assediadas são mulheres, enquanto apenas 30% são homens. O caso das mulheres em meio aos homens é a situação mais propícia, assim como as mulheres grávidas, casadas ou que possuem filhos como as que sofrem com a prática desse fenômeno. As características físicas e biológicas das mulheres as remetem a situações que caracterizam o assédio, pois ainda existe o fato de poderem engravidar, o que faz com que as empresas a imporem as mulheres que não engravidem, deixando-as com receio e medo pela garantia do emprego<sup>(6)</sup>.

É importante destacar que, existem penalidades e detenção para este tipo de comportamento, mesmo aqueles praticados por superiores hierárquicos não estão impunes a arcarem com as consequências de assédio praticados dentro do ambiente de trabalho, incluindo os relacionados a demandas de trabalho, funções atribuídas no cotidiano. Enfatiza-se que:

O enfrentamento da violência sexual e a conquista da igualdade nas organizações exigem uma ruptura das condições subjacentes que reproduzem os privilégios e injustiças, incluindo a tolerância cultural à violência. Lidar com esses atos de violência e condições organizacionais requer um compromisso profundo por parte da liderança e a construção de alianças em todos os níveis das organizações, ao invés de uma forma acrítica de compliance ou de abordagem “neutra em termos de gênero” que falha em reconhecer as necessidades individuais e mantém a desigualdade de gênero<sup>(7)</sup>.

Ao longo dos anos pessoas e instituições têm se organizado e lutado em busca de melhorias no ambiente de trabalho. No Brasil em 2001 foi sancionada a lei nº 10.224<sup>(8)</sup> que determina uma detenção de um a dois anos em caso de assédio sexual, onde este é entendido como:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função<sup>(8)</sup>.

É importante destacar que as ações relacionadas ao assédio moral não possuem uma legislação própria e específica no Brasil, o que faz com que a prática de leis seja realizada por intermédio das legislações existentes no âmbito federal, estando fundamentada na Constituição Federal, no Código Civil, no Código Penal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

No Brasil, a Constituição Federal, art. 5, parágrafos I e II<sup>(9)</sup> e a CLT, art. 48, e o Código Penal, art. 138, 139, 140 e 146<sup>(10)</sup> regem sobre crimes contra a honra como: calúnia, difamação, injúria e constrangimento ilegal, que em tese são aplicados em situações que ocorrem assédio moral.

Todavia, embora a legislação seja a mesma, o modo de interpretar é divergente, o que leva à necessidade de criar formas jurídicas de se lidar com o assédio moral e outras formas de violência psicológica no ambiente de trabalho<sup>(11)</sup>. Desta forma, destaca-se que:

Em algumas pesquisas, a organização, as condições de trabalho e as relações de poder foram postas como centrais para entender as configurações do assédio moral no trabalho. Nesse sentido, os referenciais teóricos e metodológicos da sociologia do trabalho são essenciais para compreender o trabalho de cuidado na saúde e na área de educação<sup>(12)</sup>.

Neste aspecto, é fundamental estabelecer os fatores condicionantes e determinantes que influenciam a ocorrência do transtorno na sociedade atual e buscar formas de proteger as vítimas e punir adequadamente os agressores.

Por ser uma problemática recorrente na sociedade contemporânea, o assédio configura-se como uma situação que fere os direitos dos cidadãos contemplados na Constituição Federal (CF) como o princípio da dignidade da pessoa humana, assim descrito no Art. 1º CF de 1988<sup>(9)</sup>:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formado pela união indissolúvel dos Estados e 20 Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de direito e tem como Fundamento:  
III- A dignidade da pessoa humana  
IV- Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa<sup>(9)</sup>.

No que se refere ao assédio no ambiente de trabalho, pode-se ressaltar os Art. 170 e Art. 193 da Constituição<sup>(9)</sup> que abordam sobre:

Art. 170 - A ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social, observado os seguintes princípios:  
Art. 193 - A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social<sup>(9)</sup>.

Contudo, mesmo que esses documentos busquem garantir a dignidade do indivíduo dentro do ambiente de trabalho, este princípio ainda é violado por diversas situações, inclusive por meio do

assédio moral, no qual diversas trabalhadoras ainda são expostas a cenários de condutas abusivas.

Diante desse contexto é importante destacar que a vítima tem possibilidade de pleitear os danos sofridos, neste ponto a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) visa uma seguridade indireta em relação ao instituto de assédio, direcionado ao trabalhador, mas não diretamente à mulher.

Esses dispositivos da CLT abordam superficialmente o assédio moral, pois cuidam tão somente dos efeitos do assédio sobre a continuidade do contrato, não estabelecendo meros satisfativos de compensação ao assédio, nem prevendo medidas preventivas desse mal<sup>(13)</sup>.

O assédio moral afeta o equilíbrio emocional da pessoa e altera seu modo de se relacionar com o mundo e com os demais indivíduos, onde a repetição e intensidade das agressões psicológicas, direcionadas tanto para o desempenho profissional como para os aspectos pessoais, transforma a autopercepção da vítima.

Dessa forma, as mulheres que já se encontram fragilizadas e com baixa autoestima, acabam desenvolvendo sentimento de culpa e insegurança<sup>(14)</sup>. Entende-se que:

Um bom começo é entender como funcionam os regimes de desigualdade, por meio da análise das hierarquias e posições de liderança dentro das organizações. Mas isso não é suficiente, pois, em alguns casos, um foco individual pode ter o efeito oposto, fazendo com que determinadas pessoas pareçam ou se sintam mais isoladas, constituindo, assim, uma plataforma normativa para o comportamento opressor em instituições que reforçam a dominação patriarcal por meio da ordem estrutural. Se nosso objetivo é sermos capazes de (inter)agir como iguais em organizações sem violência, alcançar a igualdade em ambientes de trabalho específicos é apenas parte da luta emancipatória. Para liderar mudanças sistêmicas mais amplas, é necessário agir além das violações individuais ou desigualdades em organizações isoladas. É necessário,

também, assumir a responsabilidade por todas as nossas ações<sup>(7)</sup>.

Ressalta-se que muitos projetos no meio jurídico vêm sendo criados na expectativa de solucionar ou minimizar o percentual de violência contra pessoas que se reconhecem como mulheres e frear as situações de assédio no ambiente de trabalho, porém, ainda não se tornaram totalmente eficazes, havendo um longo caminho a ser percorrido.

## CONCLUSÃO

O assédio constitui de um problema social que afeta a vida das mulheres em toda sociedade, sendo uma preocupação diária na rotina das mulheres, principalmente em relação ao ambiente de trabalho. É uma problemática na qual não existe uma conduta determinante de como reagir diante da tal situação, uma vez que, cada mulher pode reagir de diferentes formas, mas independente do contexto o assédio configura danos físicos e psicológicos.

Na tentativa de banir comportamentos que possam configurar como assédio no ambiente de trabalho, as empresas, setores e outros campos do trabalho devem promover um ambiente organizacional pacífico e pautado na ética, devendo promover ações em educação sobre o tema e assegurar que as mulheres tenham ferramentas de defesa junto à delegacia da mulher, como meio de proteção coberta por leis e jurisprudências, bem como apoio e acolhimento diante de situações que configurem risco à integridade física e mental.

Além disso, a prevenção para este comportamento pode ser potencializada através de redes de apoio e canais de denúncias para que estes agressores abandonem determinados comportamentos e ações diárias no ambiente de trabalho, no qual este mesmo ambiente exige respeito de ambas às partes e na ausência deste, é caracterizado como assédio, assim deve-se reduzir as ocorrências registradas diariamente e

proporcionar um ambiente de trabalho seguro e confortável as mulheres.

É importante ressaltar que a disseminação de conhecimento sobre o assédio e formas de proteção e prevenção devem ser abordadas em todas as escalas da sociedade, um meio de assegurar que possam ser identificados situações de risco e de assédio em qualquer ambiente seja de trabalho ou fora dele, possibilitando o atendimento imediato às mulheres e resolução dos casos.

O estudo visa promover reflexões no campo jurídico e social quanto ao assédio em ambiente de trabalho, e como as mulheres configuram-se como as principais vítimas dessas ocorrências, estimulando assim o desenvolvimento de pesquisas e estratégias de ação e prevenção a serem implementadas no campo do trabalho, promovendo um ambiente adequado, livre de riscos e seguro as mulheres.

## REFERÊNCIAS

1. Tsukamoto SAS, Galdino MJQ, Robazzi ML do CC, Ribeiro RP, Soares MH, Haddad M do CFL, et al. Violência ocupacional na equipe de enfermagem: prevalência e fatores associados. *Acta paul enferm* [Internet]. 2019Jul;32(4):425-32. Available from: <https://doi.org/10.1590/1982-0194201900058>
2. Rosa LC dos S, Campos RTO. Etnia e gênero como variáveis sombra na saúde mental. *Saúde debate* [Internet]. 2012Oct;36(95):648-56. Available from: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/PrGFpjNDD6qB97HKzxPmSPf/>
3. Santos KM, Dias ML dos S, Martins M das GT. MULHERES VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTRESSE PÓS TRAUMÁTICO E A TERAPIA COGNITIVO COMPORTAMENTAL NA INTERVENÇÃO. *Rev. Eletr. Estácio Recife* [Internet]. 15º de setembro de 2021;7(01). Available from: <https://reer.emnuvens.com.br/reer/article/view/559>
4. Dorsa AC. O papel da revisão da literatura na escrita de artigos científicos. *Interações (Campo Grande)* [Internet]. 2020Jul;21(4):681-3. Available from: <https://doi.org/10.20435/inter.v21i4.3203>
5. Braga NL, Araújo NM, Maciel RH. Condições do trabalho da mulher: uma revisão integrativa da

literatura brasileira. *Psicologia: teoria e prática*, 2019;21(2):232-251. Available from: <https://dx.doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia.v21n2p232-251>

6. HIRIGOYEN, M. F. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.
7. MCEWEN C, PULLEN A, RHODES C. SEXUAL HARASSMENT AT WORK: A LEADERSHIP PROBLEM. *Rev adm empres [Internet]*. 2021;61(2):e00000008. Available from: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210207>
8. BRASIL. Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2011. Altera o Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940- Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. *DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO*; 2001. Available from: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10224.htm#:~:text=LEI%20No%2010.224%2C%20DE%2015%20DE%20MAIO%20DE%202001.&text=Altera%20o%20Decreto%2DLei%20n,sexual%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.&text=VETADO\)%22-,Art.,e%20113o%20da%20Rep%C3%ABlica](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm#:~:text=LEI%20No%2010.224%2C%20DE%2015%20DE%20MAIO%20DE%202001.&text=Altera%20o%20Decreto%2DLei%20n,sexual%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.&text=VETADO)%22-,Art.,e%20113o%20da%20Rep%C3%ABlica).
9. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal; 1988. Available from: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)
10. BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Rio de Janeiro: **DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**; 2017. Available from: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)
11. Soboll LA. *Assédio moral-organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo; 2008.
12. Andrade CB, Assis SG. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Rev bras saúde ocup [Internet]*. 2018;43:e11. Available from: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>
13. Fonseca F. Assédio moral- breves notas. *Revista LTr*. 2007;17(1):34-45. Available from: <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral-breves-notas-0>
14. Campos R. Assédio moral e constante. *Psique: Ciência e Vida*. 2006;1(4):40-47.