



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS VII – GOVERNADOR ANTÔNIO MARIZ  
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

TAISA ARAÚJO MONTEIRO DE MEDEIROS

**PERCEPÇÕES DAS MULHERES SOBRE O ASSÉDIO MORAL NAS  
ORGANIZAÇÕES TÊXTEIS DA CIDADE DE SÃO BENTO - PARAÍBA**

Patos-PB

2022

TAISA ARAÚJO MONTEIRO DE MEDEIROS

**PERCEPÇÕES DAS MULHERES SOBRE O ASSÉDIO MORAL NAS  
ORGANIZAÇÕES TÊXTEIS DA CIDADE DE SÃO BENTO - PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a/ao Coordenação /Departamento do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

**Área de concentração:** Comportamento Organizacional.

**Orientador(a):** Dra. Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos

Patos- PB  
2022

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

M488p Medeiros, Taisa Araújo Monteiro de.  
Percepções das mulheres sobre o assédio moral nas organizações têxteis da Cidade de São Bento - Paraíba [manuscrito] / Taisa Araujo Monteiro de Medeiros. - 2022.  
19 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2022.

"Orientação : Profa. Dra. Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos, Coordenação do Curso de Administração - CCEA."

1. Comportamento organizacional. 2. Assédio moral. 3. Relações de trabalho. 4. Mulheres. I. Título

21. ed. CDD 658.314 5

TAISA ARAÚJO MONTEIRO DE MEDEIROS

**PERCEPÇÕES DAS MULHERES SOBRE O ASSÉDIO MORAL NAS  
ORGANIZAÇÕES TÊXTEIS DA CIDADE DE SÃO BENTO - PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)  
apresentado a/ao Coordenação  
/Departamento do Curso de  
Administração da Universidade Estadual  
da Paraíba, como requisito parcial para a  
obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

**Área de concentração:** Comportamento  
Organizacional.

Aprovada em: 21/03/2022.

**BANCA EXAMINADORA**



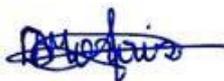
---

Profa. Dra. Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Profa. Dra. Janine Vicente Dias  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof. Dr. Lucas Andrade De Moraes  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b>	<b>8</b>
	<b>2.1</b> TRABALHO E GÊNERO	<b>8</b>
	<b>2.2</b> ASSÉDIO MORAL	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b>	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>16</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>18</b>
	<b>ANEXO A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA</b>	<b>20</b>

# **A PERCEPÇÃO DO ASSÉDIO MORAL ENTRE AS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES TÊXTEIS DA CIDADE DE SÃO BENTO - PARAÍBA**

## **THE PERCEPTION OF MORAL HARASSMENT BETWEEN WOMEN IN TEXTILE ORGANIZATIONS IN THE CITY OF SÃO BENTO - PARAÍBA**

Taisa Araújo Monteiro de Medeiros

### **RESUMO**

O presente artigo aborda sobre a ocorrência do assédio moral direcionado a mulheres no meio das pequenas e médias organizações têxteis em São Bento, na Paraíba. Após notar condutas que se configuram como assédio moral no âmbito laboral têxtil, notou-se a necessidade de trazer esse assunto à tona, compreender de que modo esse assédio moral ocorre e qual o ponto de vista das mulheres que trabalham nas organizações têxteis em relação a isso. Para embasamento teórico, foram consultadas, principalmente, os estudos de Marie-France Hirigoyen, Helena Hirata e Danièle Kergoat, onde primeiro se faz uma breve exposição sobre a entrada da mulher no mercado de trabalho, e em seguida, os conceitos de assédio moral e as formas que ele pode vir a ocorrer. Foi feita uma pesquisa empírica de caráter exploratório, com método qualitativo, e os dados foram levantados através de um roteiro de entrevista semi-estruturada. Os resultados da pesquisa permitiram compreender que o machismo e o patriarcado ainda estão firmemente atrelados a sociedade, e como isso afeta negativamente a esfera laboral. Tendo em vista isso, fica ainda mais explícito como estudos nesse campo são necessários para investigar meios de reduzir gradativamente as diferenças entre os gêneros.

**Palavra-chave:** assédio moral, trabalho, gênero, mulheres.

### **ABSTRACT**

The article address the occurrence of moral harassment directed at woman in the middle and small-sized textile organization in São Bento, Paraíba. After to note actions configurated as moral haressemant behaviors in têxtil organizations, noticed the needed to bring this subject afloat, understand the way that moral haressemant happens and the point of view of female workers about this. As theoretical referential was consulted mainly the works of Marie-France Hirigoyen, Helena Hirata and Daniele Kergiat, where they first does a short exposition about the entry of woman into the labor market, the conceptions of moral haressemant and the ways that it could occur. An exploratory empirical research was carried out, with a qualitative method, and the data were collected through a semi-structured interview script. The results of the research allowed to understand that the male chauvinist culture ant the patriarchy still firmly connected to the society, e how this affects negatively the labor environment. Knowing that, it gets even more explicithow studys in this area are needed to investigate ways to get a gradual reducion the difference between genders.

**Keywords:** moral harassment, work, genre, women.

## 1 INTRODUÇÃO

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão sobre assédio no ambiente de trabalho, divulgada pelo site G1 em 2020, revelou que 40% das mulheres afirmaram já terem sido xingadas ou ouvido gritos no ambiente de trabalho, em contrapartida, apenas 13% dos homens afirmaram ter passado pela mesma situação. Apesar de que com o passar dos anos as mulheres tenham alcançado mais espaço no mercado de trabalho, ainda é explícito as desigualdades entre os gêneros. Segundo Hirata (2007), é inegável que a condição da mulher na sociedade melhorou, porém ainda que dentro de um paradoxo em que tudo muda, mas nada muda, onde o que é estável não são as situações, mas a distância entre os grupos de sexo.

Após observar a presença de comportamentos que se caracterizam como assédio moral nas micro e pequenas empresas têxteis da cidade de São Bento na Paraíba<sup>1</sup>, tendo em vista que esse quadro social não está circunscrito às grandes empresas das metrópoles urbanas, mas se reproduz em todo o território brasileiro, quiçá em todo o mundo, desenvolvendo características próprias em cada localidade por influências da cultura e história da região, foi possível reparar a necessidade de trazer o assunto à tona e debatê-lo, com a finalidade de compreender melhor de que maneira ele ocorre e quais as consequências que essa prática gera no indivíduo, na organização e na sociedade, como também investigar quais métodos seriam necessários para minimizar a prática de assédio moral no âmbito laboral. Diante tal inquietação, surge este artigo com a proposta de investigar a ocorrência de assédio moral sofrido por mulheres no ambiente organizacional, qual a percepção delas sobre a questão do assédio moral no ambiente de trabalho e como ele ocorre.

Para dar conta da investigação proposta, primeiro se faz necessário uma breve explanação sobre a relação entre trabalho e gêneros, assim como o esclarecimento sobre as concepções de assédio moral. Em seguida será exposta a trajetória da mulher no mercado de trabalho até a época atual, para então observar as ocorrências de assédio moral nas organizações, a incidência dele sobre as mulheres e como o assédio está ligado ao machismo e sexismo.

---

<sup>1</sup> Observação participante.

Este artigo teve como objetivo analisar as formas como se dá o assédio moral dirigido às mulheres no ambiente de trabalho, especificamente em pequenas e médias empresas têxteis da cidade de São Bento, Paraíba, buscando identificar a percepção das mulheres sobre essa prática.

Para alcançar os objetivos propostos, foi preciso investigar como se sucedem as relações de gênero no ambiente de trabalho através de bibliografia. Bem como observar as relações de gênero no interior das pequenas e micro empresas do setor têxtil na cidade de São Bento, Paraíba, e ainda analisar a percepção das mulheres sobre o assédio moral no ambiente de trabalho.

A primeira parte do artigo conta com uma breve introdução sobre trabalho e gênero e como a mulher foi lutando espaço no mercado de trabalho, posteriormente, são expostos os conceitos de assédio, assim como o assédio moral e as formas que ele pode vir a acontecer. Em seguida, é explicado a metodologia usada e os mecanismos necessários para a obtenção dos resultados. Por último, o artigo conta com a exposição dos resultados das entrevistas e as considerações obtidas acerca dos mesmo.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 TRABALHO E GÊNERO**

Mesmo que a divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres seja um evento histórico primitivo da sociedade, foi depois do capitalismo que essa segmentação ganhou proporções significativas. De acordo com Mackintosh (1984, p. 8 apud ÁVILA, 2010, p. 54) “com a expansão do trabalho assalariado, o capital se aproveitou da preexistente divisão entre homens e mulheres, e incorporou aquela divisão dentro da sua própria força de trabalho e para sua própria vantagem.”.

Na definição de Hirata e Kergoat (2007, p. 599)

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera

produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.).

Embora as mulheres tenham conseguido sair da esfera doméstica para a esfera profissional, seus direitos e papéis eram diferentes dos homens. Enquanto o homem desempenha um papel fundamental na vida pública, a mulher “assiste a uma pequena ampliação de seus horizontes sociais” no momento que “se distancia do lar para desempenhar uma atividade ocupacional, mas continua impedida de participar da vida pública” (SAFFIOTI, 1979, p. 106 apud ÁVILA 2010, p. 54).

Em vista disso, essa forma de divisão social do trabalho dispõe de dois princípios organizadores, que são: o princípio da separação e o princípio hierárquico. Conforme Hirata e Kergoat (2007, p. 599), “o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher)”. Esses dois princípios, segundo suas definições, subestimam o gênero ao sexo biológico, já que “reduz as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuados que remetem ao destino natural da espécie.” (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 599). Ainda segundo essas autoras, as mulheres realizam uma grande quantidade de trabalho “em nome da natureza, do amor e do dever materno” (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 599), ou seja, esse trabalho realizado não é de fato feito em pró delas, mas sim para outras pessoas, além de ser um trabalho que não é visto como trabalho e nem reconhecido como um.

Dentro de cenários como esses, as mulheres sempre precisaram lutar por um espaço na sociedade no que diz respeito à esfera laboral, já que apesar de elas terem conseguido se inserir no mercado de trabalho, nunca se encontravam em cargos de direção e liderança, além de receberem salários menores que os dos homens, mesmo realizando o mesmo trabalho. Barros (2005, p. 15 apud KANAN, 2010 p. 249) explica que há dificuldade para os homens em se submeter a ordens dada por mulheres, em decorrência da carreira de trabalho interrompida da mulher ocasionada por gravidez, parto e cuidado com os filhos, além da forma de agir no trabalho, já que mulheres “trabalham mais em equipe e fortalecem o diálogo, enquanto os homens partem mais do modelo ‘ordens são ditadas para serem

cumpridas”.

Apesar de antigo e escrito no final dos anos 1940, o trecho de Beauvoir (1999, p. 451) referindo-se a mulheres que são independentes continuando deveras atual quando diz que “a mulher que se liberta economicamente do homem nem por isso alcança uma situação moral, social e psicológica idêntica à do homem”. Muito embora a mulher alcance a tão sonhada independência financeira, diariamente a mesma necessita continuamente ficar provando para outros e para a sociedade seu valor e sua competência no que diz respeito ao trabalho, feito esse que infreqüentemente será necessário para um homem.

## **2.2 ASSÉDIO MORAL**

Além das adversidades já expostas sobre os obstáculos vividos pelas mulheres ao ingressarem no mercado de trabalho, o assédio moral é uma prática que é frequentemente direcionada ao gênero feminino, sendo que ainda pode vir acompanhado do machismo e/ou sexismo podendo ainda avançar para o assédio sexual em certos casos.

Para Hirigoyen (2019, p. 65), entende-se por assédio no ambiente de trabalho

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que podem trazer dano à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Muitas vezes o assédio moral pode passar despercebido como a prática danosa e degradante que é, tanto pelo opressor quanto pela vítima, isso não anula a sua existência e muito menos sua gravidade. Em outras palavras, nem sempre é fácil identificar a ocorrência do assédio moral, já que segundo Martins e Ferraz (2011, p.163) “sua violência se traduz muito mais em palavras (ou a ausência delas), gestos e olhares, do que em atos físicos, confundindo até mesmo a própria vítima.”

Menezes (2002, p.191) reforça que a comunicação não-verbal, seja ignorar a

vítima ou olhar com desprezo, ou no emprego de ironias e sarcasmos, se torna mais fácil negar que houve de fato o assédio moral, já que o opressor pode se justificar com alegações de que “foi só uma brincadeira”, ‘não é nada disso, você entendeu mal’, ‘a senhora está vendo e/ou ouvindo coisas’, ‘isso é paranóia sua’, ‘ela é louca’, ‘não fiz nada demais, ela (ele) é que era muito sensível’”.

Conforme Hirigoyen (2019), o assédio surge como inofensivo e se desenvolve com o passar do tempo. Corroborando Hirigoyen, Freitas (2007) ressalta que:

O assédio moral ocorre porque ele encontra um terreno fértil e que tende a se cristalizar como uma prática porque os seus autores não encontram maiores resistências organizacionais nem nas regras, nem na autoridade, nem na filosofia, ou seja, uma instância que impeça e puna essas ocorrências perversas.

O assédio moral nas organizações não é algo que acontece apenas de forma vertical, de chefe para subordinado, ele pode também ocorrer de forma horizontal, de colega para colega, e ainda há casos que o assédio parte do subordinado dirigido ao chefe. Esse último exemplo é considerado raro, porém pode acontecer quando surge uma nova pessoa na organização, com ideias e métodos diferentes (HIRIGOYEN, 2019).

### **3 METODOLOGIA**

Em conformidade com os objetivos deste artigo, foi feita uma pesquisa empírica de caráter exploratório, tendo “como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses” (GIL, 2002 p. 41). Sendo assim, foi averiguado como decorre o assédio moral dentro do ambiente de trabalho, como também o percurso da mulher no mercado de trabalho e ainda a forma como esse assédio moral se relaciona ao machismo.

Trata-se também de uma pesquisa qualitativa onde os dados foram levantados através de um roteiro de entrevista semi-estruturada voltadas para o sujeito em questão, ou seja, as mulheres que trabalham nas organizações têxteis.

Dando seguimento a essas especificações, para selecionar as mulheres em

questão foi utilizada a amostra por acessibilidade, que se caracteriza como um procedimento de escolha não estatístico, onde os elementos selecionados se dão pela facilidade de acesso a eles (VERGARA, 2016).

Foram entrevistadas cinco (05) mulheres, que foram denominadas com nomes fictícios para dar mais identidade às mesmas, assim, foram chamadas de Francisca, Maria, Joana, Tereza e Antônia. As mulheres entrevistadas trabalham em pequenas ou médias empresas têxteis, e abrangem a faixa etária entre 19 e 54 anos. Essa delimitação de idade dá-se pelo fato de que como o objetivo se trata de entrevistar apenas mulheres que ainda se encontrem em atividade laboral nas empresas têxteis, e pela questão de que o trabalho realizado nas organizações têxteis tende a ser árduo e exige muita resistência física, é raro a existência de mulheres da terceira idade nas organizações, contudo, é comum que mesmo com a idade avançada, essas mulheres continuem a se dedicar a preparação de produtos têxteis, no entanto, esse trabalho é realizado em casa, de maneira autônoma, onde elas ditam o próprio ritmo e produção.

Para tratamento dos dados coletados através das entrevistas foi usada a análise de conteúdo, que de acordo com BARDIN, 1979, p.42, apud GOMES, 2009, p. 83 é o

[...] conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitem a interferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Por meio dos estudos de trabalho e gênero onde são discutidas as representações de divisão sexual do trabalho e participação da mulher no âmbito laboral, juntamente com a problemática do assédio moral no ambiente de trabalho, buscou-se investigar como as mulheres enxergam ou vivenciam a questão do assédio moral. Nas entrevistas foi possível ver que temas como assédio moral, machismo e abuso psicológico estão presentes na vida das mulheres que trabalham nessas organizações.

Inicialmente foi investigado como e porquê as mesmas optaram por trabalhar em organizações têxteis, nesse quesito, as respostas não foram diferentes entre as entrevistadas, sendo que todas alegaram que era o trabalho que havia disponível no momento, além de haver a necessidade financeira de complementar a renda ou obter uma renda para se manter. O trabalho na área têxtil é demasiado comum dado que a cidade se destaca como sendo a maior produtora de rede do país atualmente (além de produzir outros produtos têxteis), sendo até mesmo nomeada de capital mundial das redes, é comum ter um abrangente o número de empregos nesse campo de trabalho. Outro aspecto comum e habitual da cidade é a existência de trabalhos informais, tanto que das cinco entrevistadas, apenas uma trabalha com carteira assinada.

Em relação ao relacionamento com os colegas de trabalho, foi possível notar a existência do assédio moral de forma horizontal, ou seja, de colega para colega. Ao ser questionada se a interação entre os colegas de trabalho é boa ou ruim, Maria afirmou que: “No trabalho de agora é de boas, mas no anterior era péssimo, muito tóxico o ambiente, cheio de piadinhas de mal gosto e se alguém falasse algo dizia que a pessoa era fresca”. A mesma entrevistada ainda falou que dar brechas para intimidade no trabalho atrapalha pois “eles acham que podem tirar liberdade com você por causa disso”.

Opinião que Francisca também compartilha já que declarou também ser alvo de piadas pejorativas por meio dos colegas de trabalho. Sendo isso uma das formas de assédio moral, já que as mulheres que eram alvo de piadas se sentiam desconfortáveis e desrespeitadas com a atitude, sendo que Maria chegou a comentar o desconforto, enquanto Francisca apenas afirmou que ficava calada e não reagia.

A respeito da relação entre os superiores, tanto Tereza como Antônia declararam que a relação entre elas e o superior era desagradável e repleta de abusos psicológicos e assédio moral. O que fica claro quando a Tereza diz que:

Ele fica estressado se qualquer coisa dar errado e sempre procura alguém pra culpar, e é todo dia isso, aí fica falando bruto e gritando com todo mundo e depois que a raiva passa finge que nada aconteceu.

Ao que Antônia revelou que o superior já a agrediu verbalmente ao ponto de a mesma não aguentar e chorar. Com essas narrações se torna evidente o dano psicológico e a pressão causada pelo superior para com o funcionário. Dando seguimento, Joana também citou relatos de assédio moral e machismo, sendo que a mesma reagiu e pediu demissão do antigo emprego, e ainda complementou dizendo que os superiores “acham que só porque eles pagam a gente, a gente tem que aguentar tudo”. Com relação a isso Freitas (2007) expõe que “a supervalorização de hierarquias, em que os chefes são seres intocáveis e inquestionáveis, torna o comportamento decente e democrático uma falha ou uma debilidade em face da tirania dos intocáveis”, ao agir de forma excessivamente autoritária e não democrática, o superior ao invés de um efeito positivo, vai gerar um efeito negativo sobre os colaboradores, criando um ar intimidatório no ambiente de trabalho pode ocasionar danos psicológicos aos funcionários devido à pressão causada pelo autoritarismo do superior e conseqüentemente afetando a harmonia da organização.

Todas as entrevistadas afirmaram que já lhe faltaram com respeito no ambiente de trabalho, seja os colegas ou os chefes, assim como todas elas já foram gritadas ou já presenciaram o ato dirigido a outra colega de trabalho.

Quando perguntado sobre o que as entrevistadas entendiam por assédio moral, as respostas foram interessantes, Francisca diz que assédio moral é “tudo aquilo que desrespeita você. Menosprezar você no seu serviço. Se deixar a pessoa constrangida já é um assédio moral”. Enquanto que Maria expõe que assédio moral é “quando as pessoas meio que te impõe coisas de forma crítica e ofensiva sem levar em consideração o respeito”. De uma forma ou de outra, todas elas relacionaram o assédio moral à falta de respeito, tendo em mente que de que sofreram ou sofrem ainda assédio moral, já que 100% das entrevistadas afirmam que já passaram por isso.

Ao serem questionadas sobre o que acham de homens e mulheres serem tratados com o mesmo respeito, quatro das cinco entrevistadas afirmaram que não, apenas Tereza relatou que no ambiente que trabalha todos têm o mesmo tratamento. Já todas as outras entrevistadas negaram que são tratadas da mesma forma, sendo os homens mais respeitados e privilegiados, Joana enunciou que “os

homens são tratados com mais respeito, quando eles erram alguma coisa só fazem avisar, já com as mulheres é uma bronca grande”.

Quanto o tópico refere-se ao que pode ocasionar esse assédio moral no ambiente de trabalho, as entrevistadas Joana, Tereza e Antônia, alegam que a culpa da ação de assediar é unicamente por parte da pessoa que está assediando, enquanto que Francisca e Maria declaram que se a vítima ficar em silêncio diante de uma ação de assédio moral só irá facilitar para que isso se repita mais vezes. A vista disso, Maria fala que “o funcionário sempre ficar de cabeça baixa, nunca questionar por medo que o outro tenha um cargo maior que ele, mesmo ele estando errado”, estas são atitudes que colaboram para que esse assédio tenha continuidade no dia a dia.

Sendo assédio moral uma forma de violência psicológica, de acordo com Meurer e Strey (2012) “diversos estudos mostram que a violência é frequentemente o resultado de uma interação de indivíduos, de situações e de fatores estruturais, organizacionais e sociais”, ou seja, há complexidade no ato, já que vários fatores podem estar envolvidos e onde mais de um fator pode ter colaborado para que o assédio moral de fato acontecesse.

Por fim foi questionado o que poderia ser feito para evitar o assédio moral no trabalho, as respostas nesse ponto em si, foram deveras singulares. Maria dialogou que:

É muito difícil ter uma fórmula certa pra evitar, mas o que você pode fazer pra é evitar ter uma relação extra com os outros e fazer somente seu trabalho, sem procurar amizades, porque quanto mais intimidade você dá a uma pessoa no trabalho, mais você dá oportunidade de ela te ofender, quando dá abertura pra ter intimidade acha que tem liberdade pra falar o que quer.

Ou seja, em relação ao que diz respeito a impossibilitar o assédio, Maria diz que uma relação mais informal com pessoas que fazem parte da organização pode vir a ser uma abertura para fazer comentários, que podem por sua vez, serem de caráter invasivo. Sobre isso, Freitas (2007) manifesta que

Na vida organizacional fazemos muitas interpretações e leituras da realidade, do que é possível, do que é certo, do que é desejável, do que é necessário. Os limites dessas interpretações são geralmente

estipulados ou guiados pelas regras, pelas normas, pelos regulamentos e também pelas nossas consciências; a ausência de limites nos sugere que a fronteira é subjetiva e flexível ou que podemos empurrá-la um pouquinho para lá se isto for conveniente ao nosso objetivo ou ainda que o único julgamento de nossa ação é o resultado prático atingido.

Ao dizer isso, Freitas deixa evidente que quando não há regras, torna-se fácil passar por cima de um limite que não está pré determinado.

Sob outra perspectiva, Francisca defende fortemente a educação como forma de evitar episódios de assédio moral. A mesma relatou que presenciou frequentemente ocorrências de assédio moral e notou que várias das vezes a vítima nem se dava conta de que estava sofrendo assédio moral, nisso ela declara que “muitas delas nem tinham o fundamental completo, e escolaridade não tem haver com respeito, mas elas nem sabem direito o que é machismo, o que é assédio moral, e acham que é normal o homem mandar do jeito que quer”. Tanto Tereza, como Antônia, evidenciam que o respeito é a base para que casos de assédio não aconteçam. Já Joana diz que “se as pessoas se colocassem no lugar da outra, coisas assim não iam acontecer quase nunca”.

Visivelmente, todas as entrevistadas foram vítimas de assédio moral em algum ponto de suas vidas profissionais, uma triste constatação, levando em conta a luta diária das mulheres por respeito e igualdade, já que a grande maioria das entrevistadas expôs que mulheres e homens não são tratados com o mesmo respeito no ambiente de trabalho, sendo os homens mais respeitados que as mulheres. Como a maioria das entrevistadas não têm sequer o ensino médio completo, muitas vezes falta conhecimento sobre termos como machismo e patriarcado, sendo que não apenas elas – as entrevistadas –, mas como toda mulher, vive ainda ao redor de atitudes machistas, sendo algumas mais que outras. O que só evidencia que essa luta está longe de acabar e como ainda há a necessidade de diálogo sobre respeito, igualdade e machismo.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Sendo que o assédio moral acontece no ambiente de trabalho, ele não deixa

de ser um problema organizacional. Entretanto, de acordo com as respostas obtidas das entrevistas feitas, fica claro a falta de interesse por parte dos líderes em fazer algo diante desse assunto, já que na maioria dos casos relatados foram os próprios superiores que executaram o assédio voltado às mulheres, e nos casos que os colegas de trabalho que praticavam o assédio também foi perceptível a omissão por parte dos superiores em relação ao ocorrido. Sendo um dos objetivos deste trabalho o estudo observar qual a compreensão das mulheres sobre o assédio moral, se destaca a necessidade de haver alguém eficiente para administrar a organização, com o intuito de extinguir essa prática danosa.

Uma das maiores limitações foi devido ao fato de o assunto discutido ser algo mais pessoal, como no caso do assédio, algumas mulheres não quiseram participar da entrevista, o que se pode notar foi um certo receio, seja por expor a realidade da empresa ou por relevar a própria intimidade e opinião acerca do assunto. Até mesmo algumas das entrevistadas se mostraram um pouco contidas para falar no início, no entanto, foram se abrindo ao longo da entrevista revelando a realidade em que vivem ou viveram.

Os resultados das entrevistas deixaram claro como o assédio moral e o machismo se fazem presentes nas organizações têxteis, dessa forma, é evidente a necessidade de mais estudos sobre o tema em questão, com amostragens mais significativas para assim, compreender melhor a realidade onde essas mulheres estão inseridas e com a intenção de buscar formas de amenizar o cenário atual que eles se encontram.

## REFERÊNCIAS

AVILA, Maria Betânia. O tempo do trabalho produtivo e reprodutivo na vida cotidiana. **Revista da ABET**, Brasil, v. 9, n. 2, p. 53-70, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/15497/8860>. Acesso em: 31 mar. 2021.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: A experiência vivida**. 2. ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1967.

CÂMARA, Isabele Rodrigues; ARAÚJO, Antônio Pádua; SANTOS, A. C. B. D. Assédio moral ao gênero feminino no contexto organizacional das empresas de comunicação. **Revista Passagens**, Fortaleza, v. 9, n. 1, p. 3-18, 2018. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/38539>. Acesso em: 5 mai. 2021.

DMT - DEMOCRACIA E MUNDO DO TRABALHO EM DEBATE. **Por que as mulheres saíram do mercado de trabalho do Brasil em 2020?**. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/por-que-as-mulheres-sairam-do-mercado-de-trabalho-do-brasil-em-2020/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE – Eletrônica**, São Paulo, v. 6, n. 1, Art. 5, jan./jun./2007. Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol6-num1-2007/quem-paga-conta-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 20 mai. 2021.

G1. **40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens, diz pesquisa**. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviram-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contra-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 20 mar. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Romeu. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2019.

KANAN, Lilia Aparecida. Poder e Liderança de Mulheres nas Organizações de Trabalho. **O&S**, Salvador, v. 17, n. 53, p. 243-257, abr./2010. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11104>. Acesso em: 8 abr. 2021.

KERGOAT, Danièle; HIRATA, Helena. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, dez./2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Acesso em: 24

mar. 2021.

MEURER, Bruna; STREY, Marlene Neves. Problematizando as práticas psicológicas no modo de compreender o fenômeno assédio moral. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília-DF, v. 32, n. 2, p. 452-471, abr./2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/zmNv7PxqNWT5LvVZ9pHvFSJ/?lang=pt#>. Acesso em: 18 ago. 2021.

PAULA NETO, A. de; ANDRADE, Á. L. S.; BOAS, L. H. de B. V.; CAPPELLE, M. C. A.; BRITO, M. J. de. Gênero nas Organizações: um Estudo no Setor Bancário. **RAE - eletrônica**, v. 1, n. 2, jul/dez, 2002. Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol1-num2-2002/genero-nas-organizacoes-estudo-no-setor-bancario>. Acesso em: 08 set. 2021

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

## ANEXO A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1. Qual o seu nome e escolaridade?
2. Quais trabalhos já teve na vida? De qual mais gostou?
3. Como você começou a trabalhar no setor têxtil? E quando começou a trabalhar nesta organização? Qual seu cargo/função atualmente?
4. Como é sua rotina no trabalho?
5. Você gosta do trabalho que desenvolve? O que mais gosta e o que não gosta em seu trabalho?
6. Como é sua relação com os colegas de trabalho? Considera as relações com os colegas positivas ou negativas? Há relações de amizade? Há conflitos? Caso sim, de que tipo e como estes são resolvidos?
7. Como é sua relação com os superiores? Considera as relações com os superiores positivas ou negativas? Há relações de amizade? Há conflitos? Caso sim, de que tipo e como estes são resolvidos?
8. Já foi xingada ou ouviu gritos no trabalho? Caso sim, comente o caso.
9. Já se sentiu mal tratada, desrespeitada, desprezada ou menosprezada no seu trabalho? Caso sim, comente um pouco em que situações se sentiu dessa forma.
10. Você já se sentiu pressionada ou ameaçada em seu trabalho? Caso sim, quando?
11. O que você entende por assédio moral? Você diria que já foi vítima de assédio moral?
12. Caso já tenha sofrido assédio moral no trabalho, o que você fez após o acontecimento do evento de assédio? Hoje, faria algo diferente?
13. Em sua opinião, homens e mulheres são tratados da mesma forma e com o mesmo respeito no seu trabalho?
14. O que acredita causar o assédio moral no ambiente de trabalho?
15. O que poderia ser feito para evitar o assédio moral no trabalho?

## AGRADECIMENTOS

Quero agradecer grandemente a minha orientadora Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos, por todo o empenho, pelas palavras de incentivo, por acreditar no meu potencial quando até mesmo eu já não acreditava, por todos os ensinamentos e a paciência, enfim, sem ela esse trabalho não seria possível.

Agradeço imensamente a Lucas Andrade de Moraes e a Janine Vicente Dias por aceitarem fazer parte da banca e pelas riquíssimas contribuições que fizeram para melhorar este artigo.

Agradeço a minha mãe que é meu maior orgulho e a mulher mais incrível que existe, essa conquista também é sua. Aos meus amigos Thadeu, Vanessa, Angela, Jordão, Gleidiane, Jaidna e Yasmim por estarem sempre comigo nessa jornada, sou grata por todas as vezes que me ajudaram e não me deixaram desistir, amo muito vocês, agradeço também a Márcia, Jefferson, Ana Livia, Andressa e Daiane, que me deram forças e motivações para continuar. Agradeço grandemente a Débora, minha psicóloga, por me ajudar a sair da escuridão onde eu me encontrava e me fazer enxergar que eu era sim capaz de conseguir.

Por último e não menos importante eu agradeço a Lorena, que não está mais aqui, mas sei que se estivesse estaria imensamente feliz por mim. Mesmo não estando aqui, esteve ao meu lado em todos os processos desse artigo, da primeira a última página, várias vezes eu ouvi sua voz em meus pensamentos me dizendo para não desistir e se eu continuei e se eu cheguei até aqui também foi por sua causa, então obrigada.