

O ASSÉDIO MORAL: Um estudo de caso de mulheres em uma organização privada

Alexandre de Carvalho Costa¹

Hélcia Daniel da Silva²

Lays Laury de Oliveira³

RESUMO: Este artigo tem como foco principal analisar os efeitos e as consequências do assédio moral causado em mulheres da área de vendas, de uma organização privada do ramo de distribuição de produtos alimentícios. Como objetivo específico é apresentado a identificação e descrição dos perfis das vítimas e de seus agressores. O questionário utilizado demonstra o motivo do adoecimento físico e emocional de mulheres que sofreram essa manifestação. Através das análises realizadas é possível identificar medidas e atitudes para diminuir e até extinguir os possíveis casos de assédio. A exposição no local de trabalho é um dos fatores que contribuem para esse tipo de situação, as mulheres são as principais vítimas deste mal e conseqüentemente o objeto de estudo deste artigo.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio sexual. Mulheres. Trabalho.

INTRODUÇÃO

No mercado de trabalho encontram-se diversos aspectos motivadores e desmotivadores em relação ao trabalho em ao trabalhador, que estão sempre expostos ao prazer e sofrimento neste ambiente, onde o trabalho em equipe e os relacionamentos entre os colegas de trabalho são essenciais.

Esses relacionamentos e a relação entre os gêneros trazem atitudes muitas vezes imprevisíveis por parte do ser humano, já que este têm oscilações de humor e outros fatores influenciáveis que podem acarretar em desentendimentos, não aceitação e até atrapalhar o desempenho deste trabalhador. É necessário entender o porquê dessas reações e quais são as consequências físicas e morais que essas atitudes podem causar.

¹ Graduado em Administração pela Faculdade Alfredo Nasser – UNIFAN.

² Doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GO. Professora da Universidade Federal de Goiás, Campus Goiás.

³ Graduada em Administração pela Faculdade Alfredo Nasser – UNIFAN.

O objetivo geral deste estudo consiste em analisar o assédio moral de mulheres dentro de uma organização privada. Os aspectos apresentados fazem parte de obras de autores conceituados que estudam o tema, os quais estão relacionados com os objetivos que rodeiam a pesquisa. Como problemática desse estudo tem-se: “Como o assédio moral pode afetar a mulher no trabalho?”.

O assédio traz sofrimento à mulher que se sente ameaçada a ponto de muitas vezes ceder a condições que a denigrem, faz-se necessário, portanto, levantar as causas e as consequências dessa violência, além de buscar fatores que minimizem esse sofrimento.

Nesse aspecto, os objetivos específicos são de analisar os efeitos que o assédio moral causa à mulher dentro do local de trabalho, verificar e identificar as consequências causadas pelo assédio e apresentar as características e perfis do assediador e dos assediados.

Este artigo está dividido entre o histórico na mulher no mercado de trabalho, as características, conceitos e consequências do assédio moral ocorridos com mulheres em uma organização privada. Além de destacar uma política de prevenção, contribuir para a diminuição dos casos de desligamento de funcionárias nas organizações e trazer possíveis soluções para ajudar a sociedade.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A evolução da mulher no mercado de trabalho

Por volta das décadas 20 e 40 do século XX, o homem era considerado o provedor da casa e segundo a sociedade, a mulher não precisava trabalhar e nem precisava de dinheiro. As viúvas ou as mais pobres eram obrigadas a se virar para garantir o sustento de sua casa e de seus filhos, porém estas eram mal vistas, mas com o decorrer dos anos esse cenário se alterou e a mulher foi ganhando seu espaço no mercado de trabalho.

A introdução da mulher no mercado de trabalho tinha como objetivo a busca pela igualdade, trabalhando junto com outros homens nas organizações. Essa aproximação dos gêneros e relacionamento entre as pessoas, fez com que a mulher se tornasse vulnerável a

assédios morais e sexuais, não apenas por ser passível a esta situação, mas devido à própria cultura conservadora do gênero oposto a fim de alcançar crescimento nas organizações.

Entretanto, o processo de industrialização no Brasil foi marcado pelo desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho. As mulheres eram abusadas e exploradas de diversas formas por seus superiores, já que não existiam leis trabalhistas a seu favor, garantindo seu verdadeiro papel dentro da sociedade (PROBST, 2015).

No início do século XX, no Brasil, a maioria dos assalariados eram mulheres e crianças. Neste período existiam divulgações através da imprensa sobre o assédio sexual cometido por contramestres e patrões sobre as trabalhadoras que se revoltavam contra as situações de humilhação às quais eram submetidas dentro das fábricas (RAGO, 2000).

A história da mulher é lembrada pela discriminação que aconteceu de várias formas, entre elas, na educação, no trabalho, família e na sexualidade. Quase sempre suas obrigações eram reproduzir, cuidar da casa e do marido. Aprendiam a ler e escrever somente as mulheres de condição social mais favorável.

Freitas (2001) ainda salienta que o assédio e a violência acontecem através da inveja, perversidade e poder. Nas instituições, no trabalho, nas universidades e em outros ambientes o assédio também são comuns, mas este não tem sido denunciado pelas vítimas. Esse comportamento abusivo praticado pelo agressor, através de gestos, palavras, traz danos à integridade da mulher, e causa ainda traumas físicos e psicológicos de uma pessoa, gerando um desconforto dentro do ambiente de trabalho e colocando em risco o seu emprego.

Uns dos fatores que mudaram a realidade da mulher no mercado de trabalho foram as revoluções e guerras, onde as mulheres precisaram assumir os negócios que seriam dos homens enquanto os mesmo estavam nas frentes de batalhas.

A revolução técnica que se deu a partir da II Guerra Mundial, mudou as residências com o advento dos eletrodomésticos e os produtos que ajudavam na rotina das mulheres. Nos anos 1960 elas também já podiam controlar a natalidade através do anticoncepcional.

Essa integração da mulher no mercado de trabalho aumentou entre as décadas de 20 e 70 de acordo com o crescimento da urbanização industrial da sociedade brasileira, mas no decorrer de sua trajetória no mercado de trabalho as mulheres acabam se estressando mais,

devido a vários fatores como, pressão, medo de perder espaço e expressar suas opiniões no ambiente de trabalho, como se tudo isso fosse, de certa forma, colocar em risco sua carreira que foi duramente conquistada (PELEGRINI; MARTINS, 2010).

Em meados do século XIX o capitalismo causou alterações nas formas de produção e no trabalho da mulher, o crescimento da tecnologia e o surgimento de máquinas traziam então as mulheres de suas casas até as fábricas.

Desde então as leis foram tomando espaço e vigorando para favorecimento das novas integrante do mercado. Instituiu-se a Constituição de 1932 onde “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez” (ART. 121, CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1932).

Mesmo com tantas conquistas, a exploração ainda perdurou por um longo período. Jornadas de trabalho de 14 e 18 horas eram comuns e prevaleciam ainda outras diferenças que eram justificadas pelo fato de os homens terem que trabalhar para sustentar as mulheres.

Mesmo que a legislação tornasse acessível o acesso à educação, no período do século XIX as mulheres estavam limitadas a educação fundamental. O código civil de 1917 considerava as mulheres casadas “incapazes, relativamente a certos atos à maneira de exercê-los”, inferiorizando-as. Porém esta lei só teve revogação em 1962 (REZENDE, 2009).

A Mulher nas Organizações

O espaço de trabalho público esteve restrito à classe masculina durante muito tempo, já que as mulheres eram submetidas apenas ao trabalho doméstico. Assim, é possível se deparar com a divisão do trabalho entre mulheres e homens, e esta divisão recebe o nome de divisão sexual do trabalho.

Essa separação é então criticada e modificada ao longo do tempo e isso se torna perceptível quando as mulheres são vistas em áreas como a participação política, as escolas e o tão almejado mercado de trabalho, áreas anteriormente ocupadas apenas por pessoas do

sexo masculino, visto que a luta do movimento feminista tem ganhado espaço nas atividades políticas, legislativas e econômicas.

Ainda na metade do século XX as mulheres não almejavam crescimento profissional e nem tinham participação significativa na população economicamente ativa.

Segundo o IBGE (2009) a divisão entre o trabalho masculino e feminino no setor público é de 53,5% são mulheres e 45,5% ocupados por homens, verifica-se também que a aproximadamente 35,5% das mulheres estavam inseridas no mercado de trabalho como empregadas com carteira de trabalho assinada, percentual inferior ao observado na distribuição masculina, 43,9%. As mulheres empregadas sem carteira e trabalhando por conta própria correspondiam a 30,9%. Entre os homens este percentual era de 40%. O percentual de mulheres inseridas como empregadores era de 3,6% enquanto na distribuição masculina era 7,0%.

Segundo uma pesquisa realizada pelo Grupo Catho (2015), empresa de recrutamento e seleção, as mulheres tem conquistado cargos de direção precocemente. Logo se tornam diretoras, normalmente, aos 36 anos. Os homens só chegam até esse nível após os 40 anos de idade.

Todavia, essas executivas recebem, em média, 22,8% a menos que seus competidores de colarinho e gravata. Essa diferença nos rendimentos vem caindo ligeiramente. Por estar a um tempo menor no mercado, é natural que estas tenham currículos inferiores aos dos homens. A diferença nos ganhos tende a inexistir em futuro não tão distante.

Por volta de 1991, a renda média das brasileiras era de 63% comparada ao rendimento masculino. Em 2000, chegou até 71%. As conquistas afirmam dedicação, mas também a necessidade. Em 1991, 18% das famílias estavam sendo chefiadas por mulheres. Segundo o Censo, essa parcial subiu para 25%. Das 10,1 milhões de vagas existentes no mercado de trabalho abertas entre 1989 e 1999, quase 7 milhões estavam ocupadas por mulheres. As pesquisas mostram que quase 30% delas demonstram em seus currículos mais de dez anos de escolaridade, contra 20% dos profissionais da classe masculina.

Segundo o Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE), existiu um crescimento da taxa das mulheres ativas de todas as idades. A pesquisa mostra que no ano anterior não

ocorreu nenhuma mudança na faixa etária da População Economicamente Ativa (PEA) feminina.

Em 2001, 30% da População Economicamente Ativa feminina eram compostas por mulheres com 40 anos ou mais; 40% àquelas entre 25 e 39 anos; 23% às jovens de 18 a 24 anos; 5% as de 15 a 17 anos; e apenas 1% às que tinham apenas entre 10 e 14 anos.

Os números apresentam então que há muito mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas têm mais oportunidades na hora de conseguir uma vaga de emprego comparada com a classe masculina, e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais avançado que o dos homens (IBGE, 2009).

O Assédio Moral nas Organizações

É importante demonstrar que o grande espaço ocupado no mercado de trabalho pela mulher tem levado em consideração as consequências decorridas do abuso moral e sexual ocorridos no ambiente de trabalho. A violência psicológica tem sido outro fator que também deve ser levado em consideração, pois quando existe uma hierarquia a mulher muitas vezes mantém em silêncio, e trazem para sua vida um trauma (BARBOSA, 2011).

Segundo Alves (2002) o assédio moral é a violação da integridade e da dignidade pessoal e profissional de uma mulher, ou através mesmo de situações em que a mesma se sinta constrangida ou submetida a algo que possa denegrir sua imagem. Dentro desses fatores existe a imposição de um apelido, ou a realização de funções que não compõe sua verdadeira funcionalidade, e até o abuso de poder.

Segundo Garrido (2002) os comportamentos mais comuns em casos de assédios são:

- Ligações feitas por telefone
- Vigilância na residência e no local de trabalho
- Perseguição
- Através de cartas e correio eletrônico
- Danos à propriedade ou incendiar propriedade da vítima
- Ameaça a familiares, amigos, filhos, molestar ou fazer mal a eles
- Ameaças de insultos
- Agressão e abuso sexual
- Retenção do indivíduo
- Maltratar animais domésticos
- Envio de encomendas de objetos estranhos
- Apresentar denúncias falsas
- Roubar o indivíduo
- Violação e roubo do correio
- Ameaça de suicídio
- Usar terceiros para realizar ameaças

Assédio Moral

O contexto social e cultural contemporâneo veda os olhos da sociedade de forma a tolerar e aceitar o assédio moral, levando a banalização deste ato que possui como fonte um processo de destruição psicológica e emocional, causando ao assediado males mentais, e em alguns casos a tirar sua própria vida (HIRIGOYEN, 2002).

Deve-se entender que o assédio moral se trata de quaisquer comportamentos abusivos, produzido no local de trabalho, incluído de gestos, palavras e escritos que podem atentar a integridade ou a dignidade tanto fisicamente ou emocionalmente de indivíduos, além de condutas de possam fazê-los perder sua vaga no trabalho (LEYMANN, 1996).

Para Barreto (2000) o assédio moral é a exposição do trabalhador às situações constrangedoras e humilhantes repetitivas e duradoras durante o horário de trabalho, comum nas relações hierárquicas onde existem condutas negativas de um ou mais chefes direcionadas a um ou mais subordinados, afetando a relação da vítima com o trabalho, de forma a fazê-lo desistir do emprego.

O assédio moral é uma forma de agressão abusiva frequente e intencional, que visa desqualificar e humilhar psicologicamente a assediada, acarretando assim uma série de fatores

que podem prejudicar a integridade física e emocional. Criando assim um ambiente de trabalho degradante, com pouca comunicação, e podendo surgir até o isolamento da vítima.

Os trabalhos administrados nos dias atuais facilitam as manifestações de relações violentas. Cada vez mais o trabalhador é submetido, as metas e regras inalcançáveis, quase sempre não são cumpridas. Cria-se por parte dos agressores a arrogância e o não reconhecimento, impondo a estes a submissão, a humilhação e o constrangimento (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Assédio Sexual

Botão (1989) considera que o assédio sexual se refere a qualquer tipo de comportamento cometido através de palavras e ações de natureza sexual considerado ofensivo.

O assédio sexual nada mais é do que um avanço do assédio moral. Está relacionado na maioria das vezes a mulheres agredidas por homens e normalmente por seu superior hierárquico, não é caracterizado apenas por favores de natureza sexual, mas, em considerar a mulher um objeto. O assédio sexual pode se dividir em: Assédio de gênero, comportamento sedutor, atenção sexual não desejada pela vítima, imposições e agressões sexuais (HIRIGOYEN, 1999).

O assédio é uma agressão à dignidade individual do trabalhador, através de atos forçados como, insinuações, humilhação, intimidar ou insultar, e convites impertinentes condicionados a dar ou manter o emprego da vítima, restringindo assim a liberdade sexual, a expressão do direito a intimidade e à vida privada.

Dionísio (2010) considera que as mulheres são as maiores vítimas, pois a cultura do homem é machista e patriarcal, e ele é o principal sujeito do assédio sexual, que se reproduz no ambiente de trabalho. O agressor aproveita da sua ascensão ou poder para impor favores sexuais da assediada, surgindo aí o ato ilícito.

No código penal foi incluído o artigo 216-A no ano de 2001. No Brasil tipificou o Assédio Sexual como crime, que está assim definido:

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 (Artigo 216-A, p. 86).

Cunha (2011) ainda diz que nos dias atuais as mulheres sofrem com esses preconceitos como o assédio, quando as mesmas se adentram no mercado de trabalho cada vez mais competitivo. Os agressores acabam esquecendo, que existem mecanismos legais de proteção da dignidade e igualdade das mulheres, apura-se que estes comportam de forma a transparecer que permanecem como estivesse na Idade Média.

O assédio sexual está condicionado ao prazer carnal, através de atos físico, verbais, causando desconforto e consequências à vítima no ambiente de trabalho. O foco principal do assediador é vencer a vítima que ela não resista aos seus caprichos sexuais, atos incontroláveis e desesperadores, quebrando regras, limites, e o bom senso, buscando a satisfação de qualquer maneira (CUNHA, 2011).

Botão (1989) ainda disse que uns dos principais fatores do assédio sexual são, o desejo e os encantos que seduzem, surgindo aí, as práticas perversas e inadmissíveis, tendo como “palco” as empresas, esquecendo que este é um acréscimo do lar dos colaboradores, onde normalmente passam grande parte do seu dia, onde deveria existir a ética o respeito e moral, por todos, chefes, subordinados, e empregados.

O não alcance do objetivo do agressor, que teve um desejo sexual rejeitado, por resistência da vítima, pode provocar o assédio moral como um modo de vingança.

Perfis do Assediador Moral

De acordo com Schmidt (2000) o agressor que normalmente é encontrado nas empresas costuma “diminuir” um ou mais funcionários, utilizado de atitudes maliciosas, humilhantes e de crueldade. Também chamado de manipulador e perverso este se torna um incômodo à vida de quem pode trabalhar melhor que ele. Este se trata de um ser humano insistente e que acredita que somente sua maneira de trabalhar é a certa e a melhor. Recusa-se a dividir as atividades visto que não confia em ninguém. Busca sempre criticar o assediado em público. Normalmente ele é uma pessoa incapaz de ter empatia, que não questiona suas próprias atitudes.

O assediador não pensa nas consequências desagradáveis de uma atitude faltosa e não tem a capacidade de assumir que existem outras formas melhores de agir do que as dele. Trás consigo uma imagem de autoconfiança, porém disfarça uma baixa autoestima que é munida de insegurança. O que este mais teme é a exposição de sua incompetência ou ser chamado atenção para prestar contas sobre algum comportamento.

Enquanto o agressor estiver “mascarado” ele não desistirá de seu objetivo, pesquisas revelam que quando este objetivo é alcançado existe um período anterior à escolha da nova vítima que dura de 2 a 14 dias (SCHMIDT, 2000).

Para Schmidt (2000), entre os perfis do assediador se destacam:

- Profeta: Busca a demissão como forma de prazer, humilha discretamente e quando existem testemunhas, estas se tratam de superiores, que assistem o “esmagamento” por parte do assediador.
- Pitt-bul: Agressivo, maldoso, perverso em palavras e atitudes, causa demissões humilhantes e que para ele são prazerosas.
- Troglodita: Aquele que implanta regras e normas sem pensar, sempre está com a razão, grotesco e acredita que todos devem o obedecer sem reclamações.
- Tigrão: Gosta de ser assistido pelo público para se sentir respeitado, escondendo suas incapacidades através de atitudes grosseiras.
- Mala-babão: Persegue e manipula os subordinados, e é o famoso “puxa-saco”.
- Grande Irmão: Utiliza-se da aproximação aos trabalhadores para descobrir seus problemas pessoais e em breve utilizar dessas informações para causar a demissão.
- Garganta: Gosta de contar vantagem e não admite que um subordinado saiba mais do que ele, costuma distribuir atividades superiores ao conhecimento de seus subordinados como forma de envergonhá-los.
- Tasea “Tá se achando”: Cria relatórios que são inúteis, cria projetos e modifica-os com frequência, se algum projeto é elogiado guarda o elogio para si mesmo, e se é criticado responsabiliza seus subordinados como incompetentes.

Segundo Garrido (2002) existem dois perfis de assediadores mais comuns, são eles:

- Agressor Psicopata: Este é o mais perigoso, esperto e temido, pois se trata do mais violento e destrutivo. Mentiroso, este usa da manipulação utilizando da crueldade para

concluir com seus atos. Possui uma grande probabilidade de cometer outros atos como, o roubo, vandalismo e a invasão de propriedade que não o pertence. Apresenta características psíquicas como sentimentos de ódio, dificuldade em aceitar críticas, desconfiança, irritável, guarda ressentimentos e está associado ao risco de cometer uma violência sexual.

- **Agressor Possessivo:** É considerado violento, gosta de fazer a mulher sofrer intensamente pretendendo em um futuro próximo, mata-la. Deseja humilhá-la, escraviza-la, e fazê-la sofrer, visto que não existe domínio de outra pessoa e obriga esta a aguentar o sofrimento sem que possa se defender.

É notável que existam autores que criam seus estereótipos dos perfis de acordo com suas pesquisas. Esses autores possuem opiniões, pensamentos e visões diferentes uns dos outros, mas toda informação é válida, uma vez que foi realizado um estudo por trás de toda teoria.

Características das Vítimas de Assédio Moral

Normalmente a assediada é aquela pessoa com problemas pessoais, familiares, na saúde, na vida financeira, ou mesmo a menos produtiva, podendo ser também aquela pessoa que mais se destaca na organização por algum motivo. Sendo ela a que tem uma excelente qualidade nas suas funções, é honesta e fala o que pensa, surgindo aí uma possível ameaça por parte da chefia ou dos seus próprios colegas, desta maneira a mulher pode se tornar um alvo do assédio por parte destes.

A mulher por mais estruturada que seja psicologicamente, recebe as práticas exageradas e extensas do assédio moral no trabalho, podendo trazer várias consequências, como riscos a sua saúde física e mental (GOLDSCHMIDT; CRUSARO, 2011).

As perseguições são constantes, e acontecem normalmente em lugares isolados, e se a vítima resolve falar da situação ocorrida, por partes de alguns existe o descrédito acusando ela, de mania de perseguição ou até mesmo que são complicadas de mais.

Um dos principais motivos deste assédio moral pode estar relacionado ao gênero, por estarmos em mundo extremamente machista, infelizmente não existe igualdade dos sexos,

onde ambos poderiam ter as mesmas oportunidades, o que infelizmente não acontece, todas as mulheres no mercado de trabalho estão à mercê do assédio moral, bastando ser escolhida para ser a vítima do agressor (ABREU; DAMASCENO, 2015).

O Quadro 01 descreve os casos de assédios mais registrados dentro e fora do âmbito profissional, entre os anos de 2009 e 2012. Pode-se observar que as denúncias de assédio relacionadas à violência física normalmente são ocorridas dentro do próprio lar da vítima, no âmbito familiar. Porém, existe um dado preocupante acerca da violência psicológica causada dentro do local de trabalho. Estes são os casos registrados e que foram denunciados, é preciso salientar que muitas mulheres omitem a agressão por medo ou por vergonha.

Quadro 01 – Registros da Central de Atendimento à Mulher, segundo o tipo de relato.

TIPO DE RELATO	Registros de atendimentos da Central de Atendimento à Mulher			
	2009	2010	2011	2012 (1)
Total	40857	108491	74984	47555
Violência física - lesão corporal leve, grave e gravíssima, tentativa de homicídio e homicídio	22006	63838	45943	26939
Violência psicológica - ameaça, dano emocional, perseguições, assédio moral no trabalho	13555	27440	17987	12941
Violência moral - difamação, calúnia, injúria	3595	12608	8176	5797
Violência patrimonial	817	1840	1227	750
Violência sexual - estupro, exploração sexual e assédio no trabalho	576	2318	1298	915
Outros tipos de violência	308	447	343	213

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012).

A mulher e o assédio moral

É quase impossível encontrar uma organização onde não tenha ocorrido algum caso de assédio moral. Existem reais indicadores para a identificação do assédio como, por exemplo, a licença, o remanejamento e até o desligamento da vítima, mesmo que por vontade própria (DANIEL, 2015).

O assédio sexual trás consigo tristeza, indignação e raiva, provoca tristeza por ser algo patético, miserável e causa indignação de impunidade (FREITAS, 2001).

O assédio não tem cor, raça, nem sexo, podendo vir de qualquer tipo hierárquico da empresa, com maior frequência no modo descendente (do superior para o inferior), podendo assim todos dentro de uma organização se tornar agentes ou vítimas, o que falta ainda é uma luta contra essas práticas, os fatores que dificultam as denúncias é a falta de provas, e o medo, por ser normalmente camuflado, às escondidas o assédio acaba por ficar despercebido (DANIEL, 2015).

De acordo com Prata (2008), quando existe a recusa da vítima do assédio sexual, o mesmo se transforma em assédio moral, o perseguidor que obtinha o desejo de possuir a vítima tem o ego ferido frente à rejeição da vítima. Diante desse ocorrido o assediador muda de tática, buscando prejudicar a assediada, induzindo a mesma cometer erro no intuito que a esta peça uma licença médica ou demissão.

As mulheres são discriminadas, insultadas, e ainda submetidas a se sentirem não são capacitadas, e nem aptas às responsabilidades de certos cargos ou funções. Elas não tiveram de nossa sociedade a educação para, se sobre sair de situações de violência, elas femininas, dóceis, submissas, diferente do homem que carrega em si a agressividade e a dominação, e virilidade típicas do mesmo, sendo assim as mulheres acabam por se torna objeto acessível nas relações de dominação.

Uns dos principais motivos que levam a mulher a estar mais vulnerável, característica típica do assédio moral, existindo diferenças entre os outros grupos, pois elas estão em grupos de homes, surge, portanto perfis para serem vítimas de assédio moral.

As trabalhadoras que apenas cumprirem suas tarefas, necessitando frequentemente da aprovação de seus atos, são as que estão mais sujeitas a serem vítimas do assédio por existir uma dependência.

Os homens quase sempre não procuram ajuda, pois ferem sua identidade masculina, já as mulheres quando denunciam buscam mais por ajuda psicológica ou médica, ocasionalmente sendo até relatado em seu grupo de trabalho suas queixas, pedindo ajuda (SILVA; BITTAR, 2012).

Segundo Schmidt (2002), assédio são atos de repetição, de fatos curtos que particularmente analisados trás a impressão de serem inofensivos, mas o que realmente importa para se concretizar o assédio nada mais é a repetição sistemática da agressão.

Tipos de assédio

Existem três formas de práticas do assédio moral sendo elas: assédio misto, assédio horizontal, e o assédio vertical, podendo ser descendente ou ascendente, sendo o descendente mais recorrente do estudo deste trabalho.

Assédio misto

O assédio moral misto decorre da união entre o assédio moral vertical descendente, onde este é assediado hierarquicamente, e o assédio horizontal, que vem dos próprios colegas de trabalho. Quando assediado moralmente pelo superior hierárquico, a vítima sofre também com agressão por parte dos colegas de trabalho, uma vez que existe essa designação. Esta pessoa se torna responsável por tudo que acontece de errado, muitos passam a não suportá-la, e aqueles que são contra a opinião do grupo não costumam denunciar (HIRIGOYEN, 2006).

Assédio horizontal

Este tipo de assédio está ligado a pessoas que estão no mesmo nível hierárquico que não estão incluídas na relação de subordinação. É a situação onde a vítima é assediada por seus colegas de trabalho. Entre os fatores que levam a esse tipo de violência é possível encontrar a discriminação sexual, a intolerância religiosa, a busca por uma promoção e muitos outros.

Para Hirigoyen (2002) assédio horizontal pode ser considerado semelhante ao *bullying* (conhecido no Brasil como assédio moral), instituto criado na Inglaterra para caracterizar os comportamentos hostis entre crianças, onde não existe hierarquia entre elas e pode ocorrer agressão como forma de excluir outras por características pessoais ou de personalidade. Este instituto surgiu diante das agressões ocorridas no exército, no esporte, na vida familiar e claramente no mercado de trabalho.

Assédio moral vertical ascendente

É o caso mais raro de assédio, pode-se usar como exemplo o chefe que cometeu algo ilícito e a secretária ciente da situação faz com que ele o manipule para realizar suas vontades. Lembrando que neste caso o agressor pode ser um ou mais funcionários (CAPELARI, 2009).

Assédio moral vertical descendente

Este é praticado pelo empregador ou superior hierárquico, contra os colaboradores, sendo ela a mais praticada e estudo foco deste trabalho, o superior hierárquico ou empregador, aproveita da sua posição dentro da empresa, destacando e valorizando o seu próprio poder diante do assediado.

Uns dos fatores que podem ocasionar o assédio moral descendente é a escolha de suprimir um empregado, usando a violência psicológica, para impor ao subordinado a solicitar sua demissão, com o objetivo de poupar com possíveis verbas rescisórias, outro motivo seria a possível ameaça que o subordinado representa frente à posição do agressor, prevendo isso o agressor assedia a vítima no intuito de arruinar o ambiente de trabalho, dificultando assim uma possível ascensão da vítima.

Amplia-se, que a finalidade do assédio vertical descendente, pode ser unicamente engrandecer o próprio poder, utilizando formas perversas com o intuito de desqualificar, destruir, rebaixar o assediado, para aumentar cada vez mais o seu ego e satisfação, finalizando assim que esse tipo de assédio é o mais cruel, impondo medo a vítima, por ser praticada por aquele que dispõe de poder no ambiente de trabalho, dificultando a vítima que acaba por ficar com pouco, ou nenhum recurso de defesa (PINTO, 2011).

Nesse sentido Hirigoyen (2002) ensina que quando o assediador é o superior hierárquico os resultados são muitos mais graves a saúde da vítima, frente ao assédio horizontal, pois a assediada tem mais dificuldade para obter uma solução do problema e a mesma acaba por se sentir mais isolada.

METODOLOGIA

Pode-se definir a metodologia como um estudo crítico e analítico das ferramentas de investigação e seus resultados, com o propósito de demonstrar que a atividade científica está totalmente ligada a essa atividade. O objetivo da metodologia é nortear a investigação,

controlando os fatores e elementos e de fato dar credibilidade à relação entre realidade e interpretação (QUIVY e CAMPENHOUDT, 1998).

Para o alcance do verdadeiro entendimento de qualquer atividade é preciso trabalhar com critérios, disciplina e métodos, porque nestes está a importância da metodologia, cuja função é disponibilizar métodos, passos e caminhos para a organização e expressão de pensamentos, além de impulsionar a elaboração de textos baseados cientificamente. Estes conceitos definem a metodologia como a “arte de nortear o embasamento da investigação na verdade”, sendo ferramenta de apoio à orientação do pesquisador quanto à suas decisões, auxiliando nas escolhas de qual caminho seguir e qual as ferramentas necessárias para o uso (MICHEL, 2005).

A organização

A empresa escolhida para o estudo é uma organização privada que possui cerca de quinhentos funcionários, sendo a maior parte na área comercial. Atua no ramo de distribuição de produtos alimentícios em cinco estados do Brasil. É uma organização dirigida por familiares e está no mercado há 29 anos. A unidade escolhida está localizada em Goiânia, Goiás.

Pesquisa

A pesquisa pode ser definida por Gil (2010) como uma atuação sistêmica, com a finalidade de buscar respostas aos problemas que são oferecidos. A pesquisa é demonstrada na falta de informações mais precisas para as respostas dos problemas, ou mesmo quando as informações existentes estão desorganizadas, acarretando assim dificuldades para adequação ao problema proposto.

O desenvolvimento da pesquisa é feita através dos conhecimentos disponíveis e o mesmo é utilizado de forma cautelosa, usando técnicas e métodos de investigação científica (GIL, 2010).

De acordo com Gil (2010, p.01)

[...] a pesquisa desenvolve-se ao longo de um processo que envolve inúmeras fases, desde a adequada formulação do problema até a satisfatória apresentação dos resultados (GIL, 2010, pág. 01).

Para realização deste estudo foi escolhida a pesquisa descritiva-qualitativa, utilizando das ferramentas de estudo de caso e de questionários dirigidos as mulheres da área comercial

de uma organização privada. Estas são cinco vendedoras no meio de outros sessenta e sete vendedores e quatro gerentes comerciais, todos do sexo masculino.

A pesquisa foi desenvolvida em meio a um estudo de caso e as mulheres foram escolhidas para participar dos questionários, pois a demanda deste estudo considerou-se como maior índice de casos relacionados ao tema.

Os resultados da pesquisa tiveram como propósito a análise com a percepção das mulheres em relação ao conteúdo proposto.

Gil (2009) considera que o estudo de caso significa um dos vários modelos apresentado para formação de conhecimento em uma área específica, deste modo também o são o levantamento e experimento, sendo este caracterizado pela flexibilidade, mas o mesmo não deixa de ser exigente, pois o estudo de caso para que seja feita a sua formulação existe algumas etapas, seleção da amostra, procedimentos para coleta e avaliação de dados, delimitação do problema, para que assim possa existir uma interpretação. O estudo de caso utiliza de varias técnicas ou métodos para a coleta de dados, utilizando de analise de documentos, observação, questionários. O pesquisador precisa estar apto para analisar e esclarecer os dados coletados, pois o mesmo não tem dados de testes estatísticos que demonstra equilíbrio aos pesquisadores que a realizam.

O questionário capta um grupamento de questões a ser respondidas por escrito pelo investigado, sendo este escolhido para o trabalho por ser mais rápido, e de fácil interpretação, pois as perguntas são de fatos ocorridos, mantém o anonimato e não a capacitação dos pesquisados. Quaisquer meios utilizados possibilitam o conhecimento das perspectivas dos pesquisados (GIL, 2010).

Antes da aplicação dos questionários é importante salientar alguns fatos relevantes sobre o assédio moral a mulheres. Existe uma inconsistência de evidências entre os pesquisadores sobre o grau de variação entre os resultados e o equilíbrio das participantes ao relatar os fatos. A fase inicial do assédio no trabalho como agressão, a confiabilidade e a validade dos dados pode não ser assunto central da discussão se não existir uma apresentação de relatórios eficazes que possam demonstrar situações e incidentes das consequências dessas agressões, se não houver a validade das informações e a confiabilidade dos participantes.

A base do questionário de quatro perguntas que norteiam a discussão são as seguintes.

- 1 – Você gosta de trabalhar aqui?
- 2 – O que você sabe sobre assédio moral? E sobre assédio sexual?
- 2 – Já sofreu assédio? () Moral ()Sexual
- 3 – Como foi? Durante quanto tempo? Como se sentiu?
- 4 – Isso te causa ou causou alguma consequência?

RESULTADOS E ANÁLISES

São diversos fatores que podem desencadear o assédio moral e sexual nas organizações. Este normalmente se inicia pela mudança negativa das condições de trabalho, caracterizadas por críticas exageradas ao assediado ou injustiças em seu trabalho, além de atribuição de tarefas que não são de sua competência e a imposição de instruções que são incapazes de serem cumpridas pelas vítimas. A primeira intenção é fazer com que este indivíduo pareça ser incompetente, permitindo que este seja sujeito a críticas e existam pretextos para pedir sua demissão. Outra forma constante do assédio moral é a exclusão do funcionário de reuniões, opiniões e decisões, não o convidando também para participar de encontros sociais. No caso de assédio moral existe o agravamento psicológico da saúde mental da vítima.

“Assédio moral é quando o superior humilha a gente, fala sem educação e nos faz sentir um sentimento de inferioridade.”
(ParticipanteNº1).

O cenário mais comum que se pôde observar nas entrevistas é que há sempre uma moeda de troca nas relações hierárquicas entre mulheres e homens. A empresa onde foi realizada a pesquisa é composta por uma grande quantidade de homens como funcionários, o que fazem com que as mulheres sejam frequentemente expostas e sujeitas a qualquer tipo de assédio. Outro fator importante a destacar é a questão de elas trabalharem na área comercial. Estão sempre à vista de clientes e fragilizadas até ter que suportar a presença do assédio sexual.

Pode-se destacar também que neste caso se a mulher diz não o assédio sexual este em breve pode se tornar um assédio moral, seja por uma simples implicância de seu superior, já que este não alcançou seu objetivo.

“Bom, penso que assédio sexual é tentar forçar o sexo com gestos e palavras inadequadas, já o assédio moral penso que seja difamar a conduta de alguém com palavras e atitudes.” (ParticipanteNº 2).

Aqui pode se entender o tamanho do desconforto que o assédio moral traz a uma mulher. Torna-se até desagradável por ter que levantar dia após dia para trabalhar, pois já sabe que não será nada prazeroso ouvir e ver os gestos e atitudes inconvenientes de seu superior. Pode-se dizer que essa vítima em breve pedirá sua demissão ou seu mau desempenho fará isso acontecer naturalmente.

Ao observar as discussões é possível perceber que algumas das participantes se calaram durante muito tempo, mas hoje, ao viver essa situação buscam a denúncia e a melhor atitude possível. Em outros casos elas estão imobilizadas a sair de seu emprego, pois, devido a sua situação financeira, alegam não ter alternativa. Quando a mulher está há bastante tempo na empresa e tem uma condição financeira estabilizada é mais provável que esta não admita nenhum tipo de assédio.

Segundo Hirigoyen (2002) as pessoas de baixa autoestima são mais sensíveis que outros. A sociedade nos dias de hoje exige que a boa aparência seja primordial. Com isso, as pessoas se tornam mais inseguras e com medo de não serem bem vistas e aceitas em grupos. As mulheres se sentem muitas vezes culpadas e demonstram a perda da autoconfiança já que seus erros, fraquezas e defeitos foram expostos diante de uma situação de assédio.

Existem também as mulheres que estão impossibilitadas de se manifestar contra o assédio, pois estão imobilizadas devido sua situação financeira. Normalmente são assediadas por mais tempo do que aquelas que têm uma situação mais estável e não possuem obrigações familiares. Neste caso, o agressor tem menos domínio sobre a vítima, já que pode fazê-la sofrer sem causar mal a ela.

“Dores emocionais que só acabaram depois que sai da empresa. Hoje tenho medo de ficar sozinha, com meu novo chefe, o que me impede às vezes de aprender um pouco mais e crescer.” (ParticipanteNº3).

O trauma, a dor e o sofrimento podem ser incuráveis e serem grandes empecilhos na vida profissional e pessoal de uma mulher. O medo de se relacionar com o outro gênero trazem os sentimentos de incapacidade e inferioridade.

Algumas das graves consequências estão explícitas neste trecho, onde a entrevistada só se sente livre do sofrimento após pedir a demissão e desistir de sua carreira profissional dentro daquela organização.

“Durante muito tempo, na outra empresa que eu trabalhava. Estive doente por alguns meses e sempre que eu voltava de atestado ouvia piadinhas de muito mau gosto do meu supervisor e dos meus colegas, coisas do tipo, quem tá doente deve se tratar, não pode trabalhar” ou então “nossa, que férias longas!” (Participante N°5).

Pode-se observar claramente neste trecho que tem se um caso de assédio moral misto. Os comentários do chefe sarcástico se tornaram um pesadelo à vítima e por estes comentários acontecerem na frente de outros colegas, aconteceu que estes tomaram a liberdade de assediar a vítima também. Assim, esta participante se tornou uma mulher insegura profissionalmente. Ela não deve ter prazer em trabalhar e conseqüentemente isso será um trauma para o resto de sua vida. Já que sempre que se deparar com esta situação tentará fugir pedindo sua demissão.

“Quando estou perto dele meu estômago embrulha.” (Participante N°1).

Já se percebe que o adoecimento se inicia psicologicamente para depois afetar o físico. O incômodo da presença do agressor causa desconforto e mal à vítima.

“Eu já chego ao serviço com dor de cabeça, muitas vezes passo noites sem dormir, pois perco o sono ao pensar que amanhã será do mesmo jeito.” (Participante N°2).

Por essa discussão é possível identificar o desprazer desta mulher ao saber que passará por mais uma sessão de tortura. O que no início foi prazer hoje se tornou sofrimento e dor. Já não existe mais vontade em desempenhar seu papel como funcionária e possivelmente deve estar presa por sua situação financeira, já que reluta em continuar no trabalho mesmo com as agressões.

Prevenções

O assédio moral é uma ameaça real a saúde física e mental dos trabalhadores. As mulheres que se sentirem assediadas devem imediatamente, ter clareza ao dizer não ao agressor, reunir o maior número de provas possíveis contra ele, a exemplo de testemunhas,

bilhetes e outros, contar a situação ao superior hierárquico deste agressor, se possível, denunciar ao sindicato e apresentar queixa em uma delegacia da mulher ou uma delegacia comum e informar o acontecido ao setor de recursos humanos.

Outra medida importante seria o encurtamento das relações entre os empregados e dirigentes da organização para que não seja perceptível a presença do assédio moral. Desta forma é necessária a prevenção do assédio moral dentro do ambiente de trabalho, já no caso da situação ter acontecido devem ser tomadas medidas de repreensão e remediação em relação ao agressor.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não possui leis específicas que serviriam como ferramentas contra os acontecimentos que envolvem o psicológico dos trabalhadores, mas as vítimas podem dispor de medidas de prevenção que podem auxiliar como, as convenções e os acordos coletivos entre trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral tem causado diversas consequências negativas às vítimas. Os afastamentos, desligamentos e remanejamentos de funções são indicativos que demonstram como as vítimas fogem desse mal. É necessário dispor de ferramentas para evitar esse tipo de manifestação. Em meio a um mercado tão competitivo e tão ocupado pela mulher é possível dizer “não” ao assédio moral. Nessa propositura é visível que o assédio moral causa dores irreparáveis e é preciso que este seja denunciado de forma a evitar e poupar a mulher dessas agressões e garantir seu espaço no mercado de trabalho.

Diante do que foi verificado, o objetivo principal geral desse artigo foi alcançado de forma a descrever os efeitos causados à mulher após manifestações ocorridas no seu próprio local de trabalho, causando adoecimento físico e emocional, considerando uma ênfase na ameaça à sua saúde mental.

Foi possível também identificar com clareza o perfil do agressor que é um ser perverso e manipulador, que se torna um incômodo à vida de quem é escolhido a ser vítima, trata-se geralmente daquela pessoa que têm o trabalho melhor que o dele, normalmente uma pessoa incapaz de ter empatia e que não costuma questionar suas próprias atitudes, além de disfarçar

sua baixa autoestima e insegurança. Já o perfil da vítima se descreveu em alguém que possui problemas pessoais e familiares ou que se destaca na empresa por algum outro motivo.

Uma questão de muita relevância também foi a demonstração das ferramentas utilizadas para diminuição ou até extinção do assédio moral, sendo elas a denúncia e a não aceitação dessas manifestações. Outra ferramenta de extrema importância é o diálogo que é um dos fatores fundamentais para minimizar a dor de quem sofre o assédio. Isso traz consigo um “desabafo” que poderá proporcionar alívio e diminuir o adoecimento das trabalhadoras. Enfim, o assédio moral está presente nas organizações de forma visível, trazendo consequências, provocando adoecimento físico e emocional.

Esse artigo abre elos para outras pesquisas que envolvem esse objeto de estudo, o assédio moral, causador de consequências que envolvem a saúde física e mental do trabalho.

ABSTRACT: This article focuses primarily on analyzing the effects and consequences of bullying caused sales area of women, a private organization of the distribution branch of food products. The specific objective is presented the identification and description of the profiles of victims and their abusers. The questionnaire demonstrates the reason for the physical and emotional illness of women who experienced this manifestation. Through analyzes it is possible to identify measures and actions to reduce and even extinguish possible cases of harassment. Exposure in the workplace is one of the factors that contribute to this type of situation, women are the main victims of this evil and consequently the subject matter of this article.

Keywords: Bullying. Sexual harassment. Women. Job.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, R.; LABRONICI, L.M.; SARQUIS, L.M.M.; MANTOVANI, M.F. Violência psicológica na prática profissional da enfermeira. **Rev. Esc. Enferm. USP**, São Paulo, v.45, n.1, p.26-32, 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 96 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo: PUC-SP, 2000.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal. Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

BRASIL. **Gênero e diversidade na escola: formação de professoras/es em gênero, sexualidade, orientação sexual e relações étnico-raciais**
Livro de conteúdo. Versão 2009. – Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: SPM, 2009. 265p.

BOTÃO, Maria Alice. **Assédio sexual no local de trabalho**. Lisboa: Comissão da Condição Feminina, 1989.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado . In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em jan 2016.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS. **Assédio Sexual no Trabalho**. São Paulo, 2000. 19 p.

CUNHA, Elisete Maria. **Assédio sexual no trabalho**. 2011. 74 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direito do Trabalho) – Curso de Direito do Trabalho, Universidade Cândido Mendes, Florianópolis, 2011.

DANIEL, Hércia Silva. **O Assédio moral em uma organização pública: uma leitura da clínica psicodinâmica do trabalho**. 2015. 410f. Tese (Doutorado). – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia: PUCGO, 2015.

DIONÍSIO, S. D. Violência no trabalho: assédio moral e sexual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região**, Campinas, n.37, p. 29- 40, 2010.

FILHO, António, **Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas**. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade de Brasília, Brasília: UNB, 2000.

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

FREITAS, M.E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. Assédio moral no trabalho. **Psicologia Política**, São Paulo, v.8, n.15, p.179 – 182, 2008.

GARRIDO, Vicente. Amores que matam. **Assédio e violência contra as mulheres**. Lisboa: Pricipia, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assedio Moral: a violência perversa do cotidiano**. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução de Rejane Janowitz. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. 8 ed. Rio de Janeiro: : Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio, coação e violência do cotidiano**. Lisboa: Pergaminho, 1999.

LEYMANN, H. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184, 1996.

MICHEL, Maria Helena . **Metodologia em pesquisa científica em Ciências Sociais** Editora Atlas S. A. São Paulo, 2005

PELEGRINI, J. ; MARTINS, S. N. A história da mulher no trabalho: da submissão às competências um resgate histórico e as gestoras lajeadenses neste contexto. **Revista Destaque Acadêmico**, Lajeados, v.2, n.2, p.57-66, 2010.

PINA, Belício Marcelino (2009). *Assédio Moral e Sexual nas Relações de trabalho: Os fatores que potenciam o assédio moral e sexual nas relações de trabalho e as atitudes das pessoas perante tal fenômeno*. Disponível em <http://bdigital.unipiaget.cv:8080/jspui/bitstream/10964/54/1/Belicio%20Marcelino%20de%20Pina.pdf> consultado em setembro 2015.

PINTO, Rafael Morais Carvalho. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas**. 2011. 161 f. Trabalho de Dissertação (Pós-Graduação em Direito) – Curso de Direito do Trabalho, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

PRATA, M. R. M. S. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

PROBST, Elisiana Renata. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, Santa Catarina, 02 set. 2015. Instituto Catarinense de Pós-Graduação, p.8.

QUIVY, Raymond; COMPENHENHOUT, Luc Van. **Manual de investigação em ciências sociais**. Lisboa: Gradiva, 34 p. 2 ed.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e Sexualidade. In. Mary Del Priore (Org.); BASSANEZI, Carla (Coord. de textos). *História das mulheres do Brasil*. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2000.

REZENDE, L. O. (2008). Revisitando os elementos estruturais do assédio moral: um caminho metodológico necessário para a correta compreensão do tema no âmbito jurídico. In L.A. Soboll (Ed.), *Violência psicológica no trabalho e assédio moral*.

REZENDE, Rayane Vichieti; DIAS, Aline da Silva. *A busca da mulher pela igualdade entre os sexos no mercado de trabalho*. Disponível em <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1612/1536> consultado em setembro de 2015.

SCHMIDT, M. H. F. M. O assédio moral no Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, n.47, p.177-227, 2002.

SILVA, S. C. A.; BITTAR, C. M. L. O assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade feminina. **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, Maringá, v.17, n.1, p.301-322, 2012.