

ROMPENDO COM O SILÊNCIO DAS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO TRABALHO

Gabriel Carvalho Mugnatto (IC) e Andréia De Conto Garbin (Orientador)

Apoio: PIVIC Mackenzie

RESUMO

Atualmente homens e mulheres trabalham em ritmo e intensidade maior e condições de trabalho precarizadas, no entanto a divisão sexual do trabalho sustenta a segregação de mulheres em determinadas atividades menos qualificadas e menos estáveis e mais suscetíveis à discriminação sexual e moral. Buscou-se compreender o fenômeno do assédio sexual e moral ocorridos com mulheres no trabalho. Desenvolveu-se uma pesquisa qualitativa exploratória. Foram entrevistadas seis mulheres sobre as situações de assédio vivenciadas e quais seus impactos. A análise das entrevistas foi feita através da metodologia dos núcleos de significação. Os casos de assédio sexual incluíram brincadeiras e insinuações. Foram relatados impactos que vão desde prejuízos no desempenho laboral, nas relações dentro e fora do trabalho, repercussões na saúde em geral, como sentimentos depressivos, alterações no humor e na perspectiva de vida, além de dúvidas sobre a própria conduta e sentimentos de culpa pelo assédio sexual e moral. A mulher já assediada passa a ser responsabilizada pelo comportamento do agressor. O momento de denunciar é repleto de obstáculos tornando as situações ainda mais penosas para as mulheres. Os processos de culpabilização inibem as denúncias e a prevenção ao assédio. Verificaram-se processos de exclusão do trabalho das mulheres que vivenciaram o assédio tanto sexual quanto moral. O estudo revela estruturas patriarcais de poder e dominação masculina, principalmente nas situações de assédio sexual.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio Sexual. Trabalho.

ABSTRACT

Nowadays men and women work in greater rhythm and intensity and precarious work conditions, however the sexual division of labor sustains the segregation of women in certain activities less qualified and less stable and more susceptible to the sexual and moral discrimination. The aim of this study was to understand the phenomenon of sexual and moral harassment with women at work. An exploratory qualitative research was developed. Six women were interviewed about harassment situations and their impacts. The analysis of the interviews was made through the methodology of the meaning core. Cases of sexual harassment included jokes and insinuations. Impacts range from impairments in work performance and on the relations within and outside the workspace, repercussions on the health in general, such as depressive feelings, mood and life expectance, doubts about their

own conduct and feelings of guilt have been reported. The harassed woman becomes responsible by the aggressor behavior. The time to report is full of obstacles making things even more painful for women. Blame processes inhibit denunciations and harassment prevention. There have been cases of exclusion from the work of women who have experienced both sexual and moral harassment. The study reveals patriarchal structures of male dominance and power, especially in situations of sexual harassment.

Keywords: Moral harassment. Sexual harassment. Work.

1. INTRODUÇÃO

A velocidade com que avança o processo de globalização faz com que as tecnologias, as relações e as culturas necessitem estar em constante transformação. A sociedade valoriza o presente e a dimensão passada ou futura se esvai, conforme referido por Bauman (1998). As relações sociais e interpessoais adquirem o caráter de passageiras, competitivas, imediatas, com vínculos líquidos. O caráter fluido, volátil, mutável que a sociedade adquire se expressa no mundo do trabalho (BAUMAN, 2008).

Atualmente, homens e mulheres trabalham em ritmo e intensidade maior, em diversas formas de trabalho informal, com a crescente precarização das condições de trabalho. Para Antunes (2014, p. 43), “o capitalismo deslanchou a chamada era das mutações tecno-infomacional-digital”. Por trás disso estão os trabalhadores que, em movimento desenfreado e com o constante perigo de não estarem a par da empresa, passam por situações estressoras, encobertas muitas vezes por uma imagem de engajamento e comprometimento com o trabalho. Nesse contexto, de acordo com Franco, Druck & Seligmann-Silva (2010), o trabalho mostra seu caráter patogênico, pois se configura pela naturalização do trabalho precário, banalização da injustiça social e da violência no trabalho. As autoras descrevem o desgaste psíquico que se processa nas situações de trabalho e incide sobre a subjetividade como expressão da violência no trabalho. Trata-se de um desgaste que atinge o sentido do trabalho para quem o realiza e se expressa como forma de dominação por meio das situações de violência psicológica.

O objetivo principal desse artigo é reconhecer as situações de assédio sexual e moral no trabalho, referidas por mulheres, e compreendê-las considerando a divisão sexual do trabalho e a violência no trabalho. Este estudo fundamenta-se nas pesquisas referentes à divisão sexual do trabalho que sustentam a segregação de mulheres em determinadas atividades menos qualificadas e menos estáveis e, também, a discriminação sexual.

Os questionamentos que nortearam este estudo foram: Como as situações de assédio sexual e/ou moral ocorrem no dia-a-dia das trabalhadoras? Quais as repercussões dessas situações na vida das mulheres? Desta forma, o estudo buscou compreender a vivência de mulheres que sofreram situações de assédio sexual e moral no trabalho, bem como, reconhecer o contexto sócio organizacional e as consequências para aquelas assediadas. O estudo poderá dar visibilidade as variadas formas de violência no trabalho a fim de preveni-las.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

As condições de trabalho para os homens e mulheres sofrem alterações conforme o contexto histórico, cultural, econômico, no entanto, a divisão sexual do trabalho aparece com persistência, conforme disposto por Hirata (2012). Para a autora, “a divisão sexual do trabalho é considerada como aspecto da divisão social do trabalho, e nela a dimensão opressão/dominação está fortemente contida” (p. 280). Observa-se a manutenção da hierarquização das atribuições e da separação das esferas masculina e feminina.

A história da inserção das mulheres no campo de trabalho apresenta aspectos relevantes para compreensão da divisão sexual do trabalho. Simões e Hashimoto (2012) expõem que esse momento aparece com as duas grandes guerras, onde os homens eram enviados para o campo de batalha e nesse movimento as mulheres brancas, pois as negras já trabalhavam, começaram a assumir os negócios da família, sair de sua função em casa e adentrar ao mercado do trabalho. Freitas (2001) nos traz que

a mulher que trabalhava fora do lar era considerada uma séria candidata a “vadia”, pois a moral da época interpretava que, para a mulher vencer uma seleção ou merecer uma promoção, era condição sine qua non ter de se submeter ao famoso “teste do sofá”. Quanto mais uma mulher era bem-sucedida no trabalho, mais era mal-vista e caluniada (p. 13).

Hoffmann e Leone (2009), assim como diversos outros autores, apontam que nos últimos tempos o número de mulheres no mercado de trabalho tem crescido exponencialmente. Com isso, também cresce a importância do debate acerca da discriminação sexual dentro do ambiente de trabalho. Ressalta-se que as dimensões inter-relacionadas das desigualdades de gênero, etnia e classe revelam importantes assimetrias e a subalternização das mulheres ao longo da história e a permanência das desigualdades até os dias atuais (ABREU; HIRATA & LOMBARDI, 2016).

O assédio sexual está tipificado como crime desde 2001. Descrito no artigo 216-A do Código Penal brasileiro, caracteriza-se por “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” (BRASIL, 2014). Nos casos de assédio sexual, a relação entre os indivíduos não é de igualdade, de acordo com Freitas (2001). Se assim fosse, o convite poderia ser recusado, porém não se trata de um convite, mas sim de uma intimidação. O assédio sexual pode ocorrer entre os empregados e não necessariamente para a obtenção de favores sexuais e também como uma prática discriminatória.

Já o assédio moral, caracterizado por Hirigoyen (2014) como um conjunto de condutas abusivas que se repetem por um tempo prolongado e que atingem a personalidade, a dignidade e a integração psíquica ou física da pessoa, causando assim uma degradação das condições de trabalho e sofrimento ao assediado, prejudicando-o tanto em seu ambiente de trabalho quanto fora dele. Nos casos de assédio as mulheres são as vítimas mais comuns (BOBROFF; MARTINS, 2013).

3. METODOLOGIA

Foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa do tipo exploratória. Buscou-se estudar o fenômeno em sua totalidade, de acordo com Flick (2008), sem reduzi-lo a uma simples variável. Gerhardt e Silveira (2009) destacam que esse tipo de pesquisa foca em aspectos que não podem ser quantificados buscando o entendimento da dinâmica das relações sociais num contexto cotidiano. Caracteriza-se como exploratória por “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito” (GIL, 2002, p. 41).

As mulheres entrevistadas tomaram conhecimento da pesquisa por meio dos contatos do pesquisador em mídias sociais. Assim, o trabalho está circunscrito ao município de São Paulo e região metropolitana. Os encontros tiveram duração de cerca de 2h e adotados os procedimentos éticos. Foi utilizado um roteiro de perguntas para o direcionamento da entrevista. Foi entregue a “Carta de Informação ao Sujeito de Pesquisa” e um “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”, de forma a consentir a participação no trabalho. Os nomes das entrevistadas foram substituídos por nomes fictícios para preservar suas identidades.

A análise das entrevistas foi realizada a partir dos núcleos de significação, como proposto por Aguiar e Ozella (2006). Os conteúdos são selecionados a partir da frequência com que emergem nas entrevistas, pela importância que é dada pelas entrevistadas, pela carga emocional atribuída, pelas ambivalências ou contradições e etc. Após a divisão do material em núcleos e a aglutinação daqueles que se aproximam e/ou contradizem, é feito o processo de análise das entrevistas, articulando-as com o seu contexto social e histórico.

4. RESULTADO E DISCUSSÃO

Foram entrevistadas seis mulheres, com idades entre 21 e 35 anos (média 24,5 anos). Todas cursavam ensino superior em universidades particulares. As entrevistadas, em geral, referiram mais de uma situação de assédio sexual e moral vivenciadas por cada uma delas. As áreas de trabalho e os cargos ocupados na empresa eram variados: Marcela (21) era estagiária de Psicologia em uma empresa

multinacional do segmento de soluções integradas de energia, Leandra (22) era estagiária de Engenharia em empresa multinacional do segmento de soluções integradas de energia, Larissa (22) era estagiária de Psicologia em empresa multinacional do ramo de tecnologia, Manuela (22) estagiou nas áreas financeira e administrativa de um escritório de advocacia, de uma empresa de *replacement* (reinserção de profissionais no mercado de trabalho) e de uma startup, Débora (25) trabalhou com assessoria de imprensa e Patrícia (35) trabalhou como secretária e na parte administrativa em uma distribuidora de água e em duas faculdades.

Os dados apontam que uma em cada quatro mulheres poderá ser vítima de assédio sexual no decorrer da sua vida e uma em cada duas poderá ser assediada sexualmente durante a vida acadêmica ou profissional (DIAS, 2008, p.12). Os estudos internacionais revelam que 99% dos casos de assédio sexual são contra mulheres (HIGA, 2016; LEAL, 2016).

Para Freitas (2001), o assédio sexual difere de uma cantada porque expõe claramente uma relação de poder, pois a recusa de um convite poderia acarretar em alguma penalização, dado que aquele que faz o convite dispõe de uma posição de poder. Já para Dias (2008) o assédio sexual trata-se de um comportamento de conotação sexual que não é desejado pela pessoa a quem é direcionado, comportamento este, que não só compromete sua integridade física e moral, como, também, seu próprio desempenho e progresso no ambiente de trabalho, assim como viola o direito constitucional ao trabalho e ao emprego em igualdade de circunstâncias.

A tipificação refere-se ao assédio denominado *quid pro quo* ou por chantagem, que se apresenta como uma forma de abuso de poder, no qual o assediador usa de sua posição hierárquica superior para conseguir favores sexuais, tendo como pano de fundo o risco de uma penalização ou demissão caso a vítima o recuse; portanto, é uma forma de assédio sexual vertical descendente, pois ocorre quando se tem uma relação de poder hierárquico e esse poder é exercido do topo para baixo (CUNHA, 2017). As entrevistadas relataram intimidações que são consideradas assédio sexual ambiental ou por intimidação, cuja manifestação “caracteriza-se por uma violação da esfera jurídica e particular da mulher”, segundo Cunha (2017, p. 44).

Higa (2016) faz críticas ao caráter restritivo que a norma brasileira adotou ao tipificar o assédio como crime quando há relação “em que o ofensor utiliza o poder hierárquico a fim de humilhar a vítima com atos que dão a entender que sua

liberdade sexual é moeda de troca” (p. 497). O autor pontua que no ambiente de trabalho se manifestam comportamentos sexuais indesejados de forma vertical (ascendente ou descendente) e também horizontal, entre os colegas e terceiros (clientes/consumidores).

As entrevistadas referiram que, em muitos casos, o assediador se aproximava por meio da amizade. Os relacionamentos de amizade podem ser categorizados em três esferas: social, instrumental e afetiva. A primeira abarca características como o companheirismo, a lealdade e o comprometimento; a segunda abarca as funções de ajuda, aconselhamento e trocas entre amigos; a terceira envolve a intimidade, o apreço e a afeição (DESOUSA; CERQUEIRA-SANTOS, 2012).

Uma entrevistada referiu que havia uma relação de amizade com seu colega de trabalho, mas que após o comportamento de agarrá-la na saída do trabalho houve um rompimento da relação entre os dois. Após essa situação, o assediador disse que entrevistada era muito bonita e que tentou beijá-la, pois não pôde se segurar. Esse relato expressa a motivação para o ato que extrapola a consciência e domínio do homem sobre seus impulsos. Revela a crença de uma “verdadeira” natureza sexual do homem, como pontuado a seguir:

os indivíduos que impõem conversas de natureza sexual ou infligem atitudes com fins sexuais sobre as mulheres, fazem-no, muitas vezes, imbuídos no pressuposto de que tais comportamentos correspondem ao que socialmente é esperado do gênero masculino. Por outras palavras, acreditam que normativamente lhes é exigido que se comportem como ‘verdadeiros homens’ (DIAS, 2008, p. 13)

A justificativa do assediador sugere a biologização do ser e afasta a análise da construção histórico-social das relações sociais e dos papéis masculinos e femininos. Para Bourdieu (2017), aquilo que foi construído historicamente é, atualmente, considerado como algo natural, sendo assim uma biologização do social. Isso acaba produzindo uma inversão das causas e efeitos, tornando a construção social algo naturalizado, contribuindo, assim, para a sua legitimação. Com essa naturalização, o homem também se submete aos papéis construídos do que é “ser um homem”, tendo como uma de suas manifestações a necessidade de demonstrar e afirmar a sua virilidade perante os outros.

O relato revela também a decepção frente aquele que supôs ser amigo. Uma relação de amizade, assim como expõe Desousa e Cerqueira-Santos (2012), envolve confiança. Não só houve a quebra da confiança, mas há também uma subjugação da vontade e da liberdade de entrevistada, dado que o agressor agiu a partir de seu próprio desejo, sem haver um consentimento por parte da entrevistada, conforme segue:

Foi um processo na verdade, não era uma coisa tipo 'aconteceu e pronto'. Toda oportunidade que tinha, sabe? (...) em determinado momento perdeu essa coisa profissional, sabe? (...) eu me senti incomodada, então eu não sabia se tinha ou não alguma coisa errada, era meio esquisito (Débora, 25).

O assédio pode decorrer de uma situação abrupta ou se instalando por diferentes abordagens pessoais forçando uma intimidade. Tal situação ficou explícita quando o assediador fez uma piada de cunho sexual que a envolvia na presença de todos os colegas do setor de trabalho. As brincadeiras e piadas também estavam presentes em muitos relatos e o humor que emerge expressa seu conteúdo sexual implícita ou explicitamente. Esse conteúdo simbólico das piadas, para Araruna (2017), acaba agindo como um perpetuador de relações de dominação, reforçando estereótipos e banalizando a violência direcionada às mulheres. Caracterizam-se por situação de constrangimento e de estresse a qual a vítima é submetida.

Há de se considerar que, assim como expõe Dias (2008, p. 14), “o assédio sexual não tem nada a ver com sexualidade. Representa, pelo contrário, uma expressão exacerbada do sexismo e uma das formas mais nefastas e sutis de violação das mulheres”. Para Bourdieu (2017), a dominação masculina se sustenta através das violências simbólicas – violências sutis, que não utilizam da coesão física, mas sim, das vias simbólicas da comunicação e do conhecimento. O ato sexual, visto pelos homens como uma forma de posse e de dominação, é, também, portanto, uma afirmação de sua virilidade e masculinidade. Com isso, o autor afirma que o assédio sexual, “nem sempre tem por fim exclusivamente a posse sexual que ele parece perseguir: o que acontece é que ele visa, com a posse, a nada mais que a simples afirmação da dominação em estado puro (BOURDIEU, 2017, p. 37)

Uma entrevistada relatou que presenciou o chefe de sua colega referindo-se às roupas que a mesma usava eram de academia "para ficar gostosa". Segundo Higa (2016) essa argumentação sugere a “culpa concorrente da vítima”. Essa argumentação tem sido rebatida pelos estudos, pois mesmo que a vítima mude suas roupas ou comportamentos os ataques não cessam; as vítimas incluem crianças, religiosas que não atendem necessariamente os padrões de beleza socialmente construídos. Ainda,

É moralmente castrador afirmar a possibilidade de culpa da vítima em razão das suas roupas, pois isso significa tolher a liberdade de ela se vestir como melhor lhe aprouver, devendo exibir trajes e aparência física menos atrativos, sob pena de ser culpada por não ter passado incólume aos olhos do agressor.(...) A alegação flerta com a mais preconceituosa “vitimologia”, segundo a qual a pessoa é assediada porque “provoca” ou “deseja”. (HIGA, 2016, p. 505).

As brincadeiras de cunho sexual serão naturalizadas no ambiente de trabalho “se o clima no trabalho é sexualizado e é tolerado pelo chefe, ou se o próprio chefe de trabalho se comporta sexualmente com os seus empregados (...) e os assediadores se sentem livres para assediar sem medo de punição” (DESOUZA; BALDWIN; ROSA, 2000, p. 10).

Com a brincadeira, o conteúdo da mensagem se torna menos agressivo, deixando a cargo de quem recebe interpretá-lo como algo cômico ou não e, ainda, protegendo aquele que emite a piada de qualquer retaliação. Ocorrem, portanto, brincadeiras que trazem um convite implícito, quanto às brincadeiras que não aparentam ter outra função a não ser humilhar e sujeitar a mulher a uma posição de submissão; com isso, podemos afirmar que

A linguagem pode esconder, mas, sobretudo, ela revela e revela mesmo o que se esconde. O assediador sexual utiliza-se de peças rasteiras como revistas ou publicações pornográficas, gestos e palavras obscenas, insinuações de humor duvidoso e maldoso, propostas de erotismo sujo (FREITAS, 2001, p. 15).

Os comentários surgiram nos relatos de diferentes modos: por intimidação e com agressividade. Na intimidação aparecem as acusações, insinuações e referências a encontros. Trata-se do assédio sexual por intimidação, em que não necessariamente está presente a relação de poder, mas há uma incitação sexual nos comportamentos, podendo prejudicar a atuação no trabalho e/ou criar neste uma “situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho” (LIMA, 2015).

Conforme nos conta uma entrevistada, na abordagem foi acusada de ficar com outra pessoa do escritório e referiu uma aproximação:

Eu falei ‘eu não fico com ninguém porque eu namoro’, aí ele ‘não, mas certeza que é no escondido’ (...) aí ele falou ‘ah, se você fica escondida, então a gente podia muito bem ir para um motel ficar junto’ (Marcela, 21).

Referente aos comentários agressivos o relato de uma entrevistada revelou a intensidade com que foi feita a abordagem. Aos 16 anos, a entrevistada foi contratada para trabalhar como secretária na empresa de um conhecido de um parente, e no primeiro dia de trabalho deparou-se com a postura do proprietário da empresa, conforme relata:

Ele me olhava como se eu fosse um pedaço de comida, tipo, como um pedaço de carne. (...) Ele começou a fazer alguns comentários, tipo ‘ah, é novinha’. Ele falava com uma pessoa no telefone que eu não sei quem era, era uma mulher e ela ficou fazendo perguntas pra ele tipo ‘ah você contratou uma menina, né?’ e aí ele falava ‘é, um filezinho’. (...) Aí a mesma coisa, tipo ‘ah, é um filezinho’, ‘um bebê’, ‘é novinha’, aí ele começou a falar ‘deve ser apertadinha, é virgem’ e ele olhava pra mim e ria (Patrícia, 35).

No relato abaixo, a entrevistada sente-se constrangida em reproduzir a fala do assediador: eu morro de vergonha porque é muito feio, mas ele falou assim 'ah, ela deve ter a bucinha pequena', porque eu era nova (Patrícia, 35).

Outro aspecto a ser destacado, no caso de Patrícia, relaciona-se ao cargo de secretária ocupado por ela, pois as relações sociais de dominação revelam no imaginário coletivo uma naturalização do assédio sexual em determinadas posições sociais, por exemplo, entre médico e enfermeira, chefe e secretária ou professor e aluna. Tais situações evidenciam a dominação que, segundo Freitas (2001), quase sempre conta com a mulher numa posição de subordinação.

Em relação ao trabalho das secretárias, os estudos revelam que essa categoria profissional está exposta ao assédio sexual, risco psicossocial relacionado à organização do trabalho, conforme segue:

Não existe necessariamente um tipo de profissão ou trabalho em que prevaleça o assédio sexual, pode-se dizer que qualquer mulher, em qualquer emprego ou nível de hierarquia pode sofrer com tal violência, mas a grande campeã nas pesquisas realizadas, trata a profissão de secretária, como uma das mais assediadas, não existindo explicação conceitual para tal situação, porém grande parte das mesmas dizem já terem sido vítimas (LEAL, 2016, p. 39).

Para compreender a ocorrência do fenômeno descrito pela autora recorreremos à Higa (2011), segundo o qual a hierarquia funcional estabelece diferenças significativas para a ocorrência do assédio sexual:

Essa conjuntura de estratificação vertical dos empregos, aliada à segregação horizontal – designação de atribuições de acordo com o sexo, relegando mulheres às funções em que se confundem tarefas profissionais com favores pessoais [tais como arrumadeiras, camareiras, enfermeiras, massoterapeutas, secretárias, recepcionistas etc] –, fornecem o comburente e o combustível para a combustão de assédio que tem nas mulheres o grande público-alvo, superando os homens tanto em frequência quanto em gravidade (HIGA, 2016, p. 492).

Outro relato evidencia a relação descrita pelo autor. A entrevistada refere que na faculdade em que trabalhou era comum que os professores comprassem presentes e convidassem as funcionárias para jantar e viajar juntos. Em outro emprego, essa mesma entrevistada relatou que ao sentir um mal-estar foi ao ambulatório médico e vivenciou a seguinte situação:

Aí [ele] me atendeu e tudo, aí eu falei 'obrigada, eu gosto muito do senhor'. Na hora de sair tinha uma porta aqui assim, (...) aí ele veio e se aproximou de mim e eu fiquei contra a parede, aí eu fiquei 'branca', sem reação nenhuma, aí a voz dele mudou e ele falou 'eu gosto de você também' e veio pra cima de mim (Patrícia, 35)

As situações referidas revelam proximidade entre os envolvidos pela situação de trabalho. Segundo Dias (2008), o trauma decorrente do assédio e o sentimento de violação e traição são maiores quando o agressor é uma pessoa que tem relação de

proximidade, confiança e responsabilidade para com a mulher; tais como médicos, terapeutas, treinadores.

Em vários relatos foi possível observar a insistência do assediador, mesmo após a recusa. Para Cunha (2017), no assédio sexual, em que a repetição é característica desse abuso, a conduta do agressor se torna importuna e passa a afetar as relações dentro do espaço de convívio do trabalho, criando um clima de tensão e desconforto para a mulher, fazendo com que ela se retraia dentro do ambiente de trabalho.

As repercussões à saúde física e psíquica podem ser sentidos no âmbito pessoal, afetando a disposição física e emocional, podendo agravar condições já existentes assim como causar novas doenças. No âmbito profissional, acaba por afetar o seu próprio desempenho no trabalho, podendo levar a uma perda do interesse e do prazer em trabalhar. Esses efeitos podem ser sentidos nos outros trabalhadores da empresa que testemunham o assédio, pois sentem o prejuízo que isso tem no clima organizacional, podendo haver uma queda na produtividade e na qualidade (DIAS, 2008; BRASIL, 2017). Os efeitos sofridos pelos assediados acarretam consequências, tais como: ansiedade, depressão, estresse, dores de cabeça, cansaço excessivo, tudo isso decorrente do assédio sexual no trabalho, fazendo com que diminua o bom andamento e a produtividade e interesse no trabalho (LIMA, 2015).

Os relatos apresentam o sofrimento, uma sensação ruim, um sentimento de impotência relacionado à passividade, à vulnerabilidade e à falta de força para agir contra a situação em que o desejo sexual masculino se sobrepõe à ao feminino, sustentando a dominância masculina e a subordinação feminina, conforme apontado por Dias (2008). Esse processo de dominação foi historicamente construído e reproduzido por homens e mulheres. Os efeitos da imposição simbólica atuam na submissão dos dominados e manutenção da superioridade dos homens em relação às mulheres.

O sentimento de culpa foi referido por todas as entrevistadas e revela, principalmente, dúvidas sobre ter feito algo ou dado a entender para o agressor que tinham algum interesse nele. Busca-se uma explicação de cunho individual e culpabilizante, conforme relatado:

Eu ficava pensando 'mas será que eu dei a entender? ', ' Será que eu fui gentil ou simpática demais?' (Patrícia, 35)

Eu ficava [pensando] 'será que eu não estou sabendo escolher as roupas', sabe? (Débora, 25)

Higa (2016, p. 506, apud LEIRIA, 2012, p. 63) explica que “por mais ‘provocantes’ que sejam os trajés, ‘atraente’ a vítima e “extrovertido” o seu comportamento, uma vez rechaçada a conduta e nela persistindo o agente, caracteriza-se o assédio sexual”. A cartilha sobre Assédio Sexual no Trabalho, produzida pelo Ministério Público do Trabalho, deixa claro que “o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, ou de sua vestimenta ou comportamento, mas do comportamento do agressor, de suas intenções, repelidas ou não expressamente pela outra parte” (BRASIL, 2017, p. 14).

Para Bourdieu (2002) a força simbólica é uma forma de poder que se exerce sobre os corpos. Atua de modo a promover nos dominados, contra a própria vontade, sentimentos de vergonha, humilhação, timidez, ansiedade e culpa como maneiras de se submeter ocasionando conflitos internos.

Eu lembro que eu só chorava, chorava e chorava... Porque eu tive aquela sensação de culpa, tipo, eu fiz alguma coisa errada, tinha alguma coisa errada, eu falei alguma coisa errada (Marcela, 21)

Alencar e La Taille (2007, p. 5) consideram que respeito é “o reconhecimento do outro como sujeito de direitos e dotado de intrínseca dignidade”. Por outro lado, “o contrário do respeito não é o ódio, mas a humilhação e a indiferença” A linha que separa uma brincadeira ou piada de uma humilhação é tênue, podendo facilmente se tornar algo que fere a pessoa a quem é direcionada. O riso pode ser uma forma de minimizar o efeito da humilhação, passando a impressão de que a ofensa foi apenas uma brincadeira.

Embora as brincadeiras de cunho sexual constriam as trabalhadoras, são abusivas, ofensivas e são as primeiras investidas dos assediadores, a norma penal sobre o assédio sexual estabelece que para configurá-lo a conduta sexual deve ser reprovável e ocorrer a rejeição à conduta. Tais critérios amparam decisões judiciais que não reconhecem as brincadeiras como abusivas e revelam uma visão acanhada do judiciário (HIGA, 2016).

No âmbito profissional, a vítima pode ser prejudicada em seu desempenho, em seus planejamentos de carreira, pode sentir o ambiente como hostil e desagradável, o que irá impactar nas próprias relações de trabalho assim como afetar os colegas que testemunham o assédio, tornando-se assim, um problema organizacional (FREITAS, 2001; DIAS, 2008; CUNHA, 2017).

Eu passei a ser não mais tão simpática com as pessoas, eu fui me fechando, sabe? (Patrícia, 35)
(...) eu me sentia mal. No dia eu não conseguia fazer mais nada, eu até conseguia, mas não rendia porque eu realmente fica- era uma sensação, tipo “eu sou uma bosta”, é a mesma

sensação de quando eu estou no ônibus e um cara fica olhando pra mim, tipo, eu não posso ir para nenhum lugar (Leandra, 22)

O momento da denúncia é delicado para a vítima, pois, geralmente, esta receia ser retaliada, descreditada ou ter prejuízos no trabalho, além de duvidarem da eficácia da justiça, de acordo com Dias (2008). Importante ressaltar que há uma diminuição das denúncias por conta da culpabilização que as mulheres sofrem, de acordo com Higa (2016), no contexto em que se tornam responsáveis pela agressão como se provocassem o assediador.

Foram entrevistadas duas mulheres que referiram terem vivenciado assédio moral no trabalho. Trata-se de um fenômeno que está presente nas relações laborais há muito tempo, mas o estudo e sua caracterização são recentes (FREITAS, 2001; HELOANI, 2004; LOPES et al., 2017). Nas entrevistas, encontramos apenas casos em que o assédio era praticado por superiores, sendo, portanto, casos de assédio vertical.

O assédio começa, muitas vezes, de forma sutil. Segundo Hirigoyen (2014), o assédio tem um início aparentemente inofensivo, sendo que as vítimas dessa prática acabam tentando levar os maus-tratos como uma brincadeira para que não demonstrem estar ofendidas, porém, à medida que o tempo passa esses comportamentos vão se intensificando e repetindo.

Uma das entrevistadas referiu que o relacionamento com a supervisora era difícil e que havia um sentimento de ameaça com a sua inserção no trabalho, corroborando com o descrito por Freitas, Heloani e Barreto (2008) que apontam um sentimento de ameaça por parte dos funcionários frente a um novo trabalhador. Essa vivência foi relatada assim:

(...) eu comecei a questionar muito, porque eu gosto de aprender muito e por isso eu pergunto muito, aí elas começaram a achar que eu estava tendo problema com autoridade. (...) Essa minha supervisora ela falava uma coisa, minha madrinha falava outra e eu ficava 'tá, no final o que eu tenho que fazer?', eu ficava muito perdida (Manuela, 22).

A sonegação de informações por parte da supervisora causando desconforto no ambiente de trabalho, também foi referido pela entrevistada, que passou a ser o alvo de críticas. A supervisora criou um cenário propício para que, posteriormente, a entrevistada fosse criticada pela diretora da área. A atitude de prejudicar o colega de trabalho, de forma direta ou indireta, pode ser considerada uma armadilha perversa, que possibilita a degradação do ambiente de trabalho e a desqualificação da vítima (FREITAS, 2001).

Outra situação de assédio ocorreu durante um estágio em uma empresa que atua na recolocação de executivos em empresas. A entrevistada conta que o espaço

para trabalho era pequeno, o tempo para almoço era de 15 minutos e o dono da empresa ocupava o cargo de vice-presidente, pois seu registro havia sido cassado e ele estava com diversos processos em seu nome, colocando um amigo no cargo de presidente para não chamar atenção. No início, ao ir assinar o contrato de estágio, o presidente da empresa perguntou se ela gostaria de ganhar oitocentos ou mil reais:

Eu falei 'mil reais'. 'Então você vai entrar às 8:30 da manhã e vai sair às 18 h'... São dez horas!! Aí eu falei 'tá...', 'se a moça do Nube [empresa de seleção e recrutamento de estudantes] te ligar você vai falar que só trabalha seis horas, tá? (Manuela, 22).

Para Hirigoyen (2014), uma empresa que é desestruturada ou desorganizada possibilita que condutas perversas emerjam, dentre eles verifica-se o desrespeito aos direitos trabalhistas, conforme no relato acima e, também, descrito a seguir:

Para compreendermos os novos riscos que estão na origem da intolerância e que autorizam a prática do assédio moral, é necessário levarmos em conta as tendências atuais do mundo do trabalho, a saber: a permanente pressão dos empresários para desregulamentar o trabalho e reduzir os direitos dos trabalhadores; a ampliação das práticas flexíveis de contratação da força de trabalho; [...] o novo discurso empresarial, no qual se dissemina a crença de que todos os trabalhadores são parceiros, empreendedores e colaboradores [...] (BARRETO; HELOANI, 2015)

O relato da entrevistada Leandra mostra como o processo evolui lentamente: no início, a chefe fazia “caras e bocas”, olhava de “canto de olho”, chamava atenção dos funcionários por coisas pequenas, como por responder alguma mensagem no celular durante o trabalho; depois, iniciaram os gritos para com os funcionários, começou a dar feedbacks de forma agressiva – Leandra relata que chegou a ouvir que ela não tinha competência para estar na empresa – e isso passou a impactar no cotidiano da empresa e no desempenho dos funcionários. As chefias criticavam os funcionários com comentários como: Por que você não está produzindo?; Você não tem competência. Para Marie-France Hirigoyen (2014), a desqualificação é o esvaziamento das qualidades do sujeito, fazendo com que ele, no fim, se sinta esvaziado e incompetente. Os comportamentos que se enquadram nessa forma de assédio são: suspiros, olhares de desprezo, comentários depreciativos, críticas indiretas por meio de piadas e brincadeiras e etc (GLINA; GARBIN, 2005). Além da desqualificação, vemos comportamentos que desgastam o clima no ambiente de trabalho, como gritar e criticar os funcionários e dar-lhes tarefas de última hora.

A entrevistada relata que na medida em que ia se intensificando a desorganização do ambiente de trabalho, onde sua supervisora não lhe passava o que deveria ser feito, maior ficava sua confusão e mais a diretora a criticava. Nota-se, portanto, que:

Trata-se de um fenômeno circular. [...] Uma sequência de comportamentos deliberados por parte do agressor destina-se a desencadear a ansiedade da

vítima, o que provoca nela uma atitude defensiva, que é, por sua vez, geradora de novas agressões. [...] O objetivo de tal manobra é transtorná-la, levá-la a uma total confusão que a faça cometer erros (HIRIGOYEN, 2014).

A entrevistada relata que ao acompanhar uma mudança de operadora de telefonia do escritório copiou as mensagens para a supervisora e, também, para a diretora. Após várias mensagens escritas e verbais desrespeitosas a situação foi exposta a todos trabalhadores:

Aí a minha madrinha mandou um e-mail muito mal educado falando que a mulher tava lá há onze anos, que se ela falou, tava falado, que eu não precisava de nada de aprovação dela e que, se ela falou, era pra eu fazer, independente se eu recebi e-mail da minha madrinha ou não. [...] Eu me senti muito humilhada, porque ela não mandou só com cópia pra minha supervisora, ela mandou isso com copia pra todo mundo do escritório (Manuela, 22).

A entrevistada refere que se deparou com um e-mail da diretora para a supervisora intitulado “Manuela e seu problema de hierarquia”. Essas vivências ilustram o processo de individualização do assédio moral que se sustenta explicações culpabilizantes em relação ao assediado, conforme descrito por Garbin e Fischer (2012). As explicações adquirem um caráter psicológico e estigmatizante; no caso da entrevistada, “ela tem problemas com a hierarquia”, naturalizando os aspectos organizacionais relacionados ao fenômeno do assédio moral no trabalho.

Os gritos, como uma forma de violência verbal, chamam a atenção daqueles que estão em volta, fazendo com que a vítima se encontre numa situação de exposição e constrangimento perante o escritório. A humilhação pode ser entendida como o oposto do respeito, em que a pessoa, retirada de sua posição de sujeito de direitos, é rebaixada e sente-se inferiorizada. Com a repetição das situações vexatórias e os abusos de poder, o fenômeno se torna destruidor tanto para a vítima, provocando uma queda de autoestima, quanto para o ambiente de trabalho, podendo reduzir a produtividade (FREITAS, 2001; GLINA e GARBIN, 2005).

A entrevistada contou, também, que ao sofrer um acidente com necessidade de afastamento do trabalho obteve uma licença médica não remunerada. Ao voltar para o trabalho se deparou com outros cinco funcionários, alguns exercendo a mesma função dela. Nesse caso, seu chefe disse que a empresa não estava aproveitando todo o potencial da entrevistada e que, portanto, ela deveria sair de licença para retornar quando a empresa estivesse mais estruturada. Ela questionou se estava sendo demitida, porém ele negou. Ao sair de licença, a empresa mudou-se e passados dois meses (na entrevista da pesquisa), ainda não havia recebido notícias da empresa. Nota-se uma desvalorização do trabalho realizado pela entrevistada, não só pela própria desconsideração com o que era feito por ela, mas,

também, por nunca ter recebido bonificações dadas a outros funcionários. A entrevistada afirma que se sentiu discriminada por ser mulher.

Segundo o relato de Leandra, alguns colegas saíram por conta da pressão das duas chefias e tiveram problemas de saúde, alguns relatando queda de cabelo e outros tendo que tomar remédios antidepressivos. O assédio moral tem repercussões no indivíduo, afetando sua vida psíquica, social, profissional e afetiva de diversas formas; na própria organização, seja com a saída dos funcionários, com a queda na produtividade, com os custos judiciais com indenizações e etc.; e no próprio meio social, onde a sociedade acaba pagando pelas consequências dos abusos no ambiente de trabalho, como gastos com o desemprego e a invalidez do trabalhador, com medicação e a possível hospitalização, a perda de trabalhadores produtivos e de recursos humanos (CASSITO et al., 2003; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008). Entretanto, como aponta Luna (2003), o assédio moral não tem o mesmo impacto em todas as vítimas, pois os efeitos dos abusos irão variar dependendo da capacidade e dos recursos que a pessoa tem para enfrentar essas situações, no entanto, na maior parte dos casos os seus efeitos são devastadores.

Os relatos obtidos revelam os sentimentos de culpa pelo que aconteceu e, também, de desvalorização. De acordo com Hirigoyen (2014), a vítima pode passar a se culpar a partir do momento em que ela tenta encontrar uma razão para os abusos. Quando se intensificam, os assédios acabam por abalar a estrutura psíquica daquele a quem foi direcionado, e este, tentando compreender o que está ocorrendo, acaba internalizando aquilo que o agride, conforme vemos:

Eu fiquei muito me diminuindo, mas não era uma coisa aparente para as outras pessoas. O que eu sentia era que tudo era culpa minha, que eu tinha sido a funcionária bosta e ela que tava fazendo o trabalho dela (Manuela, 22)

A desvalorização, por sua vez, pode ser causada pela própria desqualificação que o trabalhador passa ao vivenciar os abusos – ele passa a se identificar com a falsa visão que o perverso impõe sobre ele, ou seja, ele se identifica com os insultos que lhe são direcionados (HIRIGOYEN, 2014). “A vivência da humilhação gera uma angústia e um impacto como se reiterasse uma mensagem de inferioridade” (GARBIN e FISCHER, 2012, p. 423).

Para entender seus efeitos, deve-se ter em mente que o assédio moral se constitui em um processo e que a sua eficácia é decorrente das diversas estratégias de exclusão, desvalorização e manipulação das vítimas. Por isso,

[...] há um forte núcleo afetivo que alimenta e retroalimenta o processo. Emoções como culpa, vergonha, medo, solidão, mágoas e raiva favorecem o desencadeamento de valores antagônicos, produzindo um mundo

invertido, no qual amor e ódio, humilhação e vergonha, culpa e medo, solidão e intolerância sustentam as discriminações e o isolamento, mudando os sentidos e os valores da vida e de si mesmo (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 52)

Os sentimentos relatados pelas entrevistadas descreveram desde um medo de ir para o trabalho até mesmo ataques de pânico:

Na semana de recesso eu tive um ataque de pânico por dia [...] precisando tomar Rivotril para dormir (Manuela, 22)

Tudo isso acarretou que eu comecei a ficar com medo de ir pro trabalho, eu não queria mais ir por trabalho, eu não queria sair da cama, [...] eu peguei três dependências [na faculdade] porque eu não consegui levantar da minha cama [...] porque me dava ataque de ansiedade (Leandra, 22)

Segundo Hirigoyen (2014), o estresse é outra consequência dos casos de assédio moral. A autora coloca que, para que seja possível lidar com os abusos, seja tentando apaziguar o agressor ou esforçando-se para não reagir, o preço que o trabalhador paga é ter que lidar com uma grande tensão interior, que acaba por gerar o estresse.

Na medida em que sua saúde é afetada, o problema pode impactar a interação que a vítima estabelece com pessoas dentro e fora do trabalho. A depender do apoio afetivo e social que ela tem, sua saúde poderá ser ainda mais impactada. No nível social, a vítima pode se tornar mais sensível às críticas, pode passar a desconfiar e se isolar dos outros, assim como pode se tornar mais irritadiça e agressiva, o que pode, por sua vez, impulsionar o ódio do agressor (LUNA, 2003).

Para a empresa, o assédio moral também tem seus efeitos. O fenômeno impacta nas interações entre os indivíduos e nos canais de comunicação, podendo acarretar numa diminuição da capacidade e na qualidade da produção, principalmente pelos problemas de concentração que o assédio pode causar nos trabalhadores. Assim que a qualidade do serviço prestado cai, também pode haver uma diminuição no número de clientes da empresa. As consequências disso para o meio social são diversas: desemprego, aumento de despesas médicas, aposentadorias precoces, custos judiciais entre outros (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008; LUNA, 2003).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No estudo foi possível reconhecer as repercussões à saúde que as entrevistadas vivenciaram frente ao assédio sexual e moral. Foram relatados, de modo geral, sentimentos depressivos, alterações no humor e na perspectiva de vida, além de dúvidas sobre a própria conduta e sentimentos de culpa pela ocorrência das situações. Nesse sentido, retomamos Bourdieu (2017) ao considerar que a

dominação masculina se sustenta através das violências simbólicas. Trata-se de uma forma de poder que se exerce sobre os corpos que promove nos dominados, contra a própria vontade, sentimentos de vergonha, humilhação, timidez, ansiedade e culpa como maneiras de se submeter ocasionando conflitos internos. Ressalta-se o relato da entrevistada que vivenciou situações de assédio moral e se sentiu discriminada por ser mulher, pois diversos autores apontam que a mulher é uma das principais vítimas de assédio moral no trabalho (LUNA, 2003; HELOANI, 2004; BOBROFF; MARTINS, 2013).

Cabe destacar que os processos de culpabilização inibem as denúncias e a prevenção ao assédio. Verifica-se a concepção da culpa concorrente da vítima, pois a mulher passa a ser responsabilizada pelos comportamentos do agressor. Essas situações foram verificadas nos relatos da pesquisa: no assédio sexual se referiu às roupas usadas pelas mulheres como provocantes e no assédio moral apareceu como dificuldades da trabalhadora lidar com a figura de autoridade. Tais situações geram uma dupla violência em que a mulher já assediada passa a ser responsabilizada pelo comportamento do agressor. No aspecto profissional, em ambos casos verificou-se a exclusão do trabalho das mulheres que vivenciaram o assédio. Ora porque a situação ficou insustentável para a assediada, ora porque foram conduzidas ao desligamento/mudança de local de trabalho. Os relatos demonstraram que raramente houve intervenções por parte das organizações para interromper as ações assediadoras.

Foi possível reconhecer o caráter restritivo que a norma brasileira adotou em relação à tipificação do assédio sexual, apontado pelos autores pesquisados (HIGA, 2016), ao não reconhecer o abuso caracterizado pelos comportamentos sexuais indesejados de forma horizontal e ao defini-lo exclusivamente em função do suposto desejo de o ofensor obter uma recompensa sexual. Na pesquisa, vários relatos ilustraram o assédio sexual de colegas e, também, como as brincadeiras de cunho sexual constroem a trabalhadora, são abusivas, ofensivas e se constituem nas primeiras investidas dos assediadores que irão se intensificar.

Verificou-se a humilhação que as mulheres vivenciaram como se fossem objeto à disposição do outro. Contaram com apoio social dos familiares e pessoas próximas, porém foram submetidas, no trabalho, aos atos que violam a dignidade da pessoa e revelam um ambiente de trabalho degradante e hostil. O estudo reforça a compreensão de que o assédio sexual e moral revelam as estruturas patriarcais de poder e a dominação masculina, mantida pela violência simbólica que incide sobre as mulheres, obstando denúncias em um ambiente de trabalho humilhante. Desta

forma, é importante estudar a temática e produzir mais estudos, de forma a ampliar os conhecimentos de tais práticas, seja na forma que o agressor age, nos impactos que os abusos têm e na forma que as empresas lidam com tais situações.

6. REFERÊNCIAS

ABREU, A. P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

AGUIAR, W. M. J.; OZELLA, S. Núcleos de significação como instrumento para a apreensão da constituição dos sentidos. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 26, n. 2, p. 222-245, 2006.

ALENCAR, H. M.; LA TAILLE, Y. Humilhação: o desrespeito no rebaixamento moral. **Arquivos brasileiros de psicologia**, v. 59, n. 2, p. 217-231, 2007.

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho e suas principais manifestações. **Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Evangraf, p. 30-51, 2014.

ARARUNA, L. S. **O machismo não é uma piada**. 2016. 32 f. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, [s.l.], n. 123, p.544-561, set. 2015.

BAUMAN, Z. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

_____. **Vida para o consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BOBROFF, M. C. C.; MARTINS, J. T. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Rev Bioética**, v. 21, n. 2, p. 251-8, 2013.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bestbolso, 2017. 172 p. Tradução de: Maria Helena Kühner.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, 2017.

_____. **Código Penal**. São Paulo: Saraiva, 2014.

CASSITO, M. G. et al. Raising awareness of psychological harassment at work: advice to health professionals, decision makers, managers, human resources directors, legal community, unions and workers. Geneva: **World Health Organization**; 2003. (Protecting Workers' Health Serie, 4). Disponível em: <http://www.who.org>

CUNHA, J. T. **Assédio sexual no âmbito das relações laborais**. 2017. 131 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2017.

DESOUSA, D. A.; CERQUEIRA-SANTOS, E. Relacionamentos de amizade íntima entre jovens adultos. **Paidéia (ribeirão Preto)**, [s.l.], v. 22, n. 53, p.325-333, dez. 2012.

DESOUZA, E.; BALDWIN, J. R.; ROSA, F. H. A construção social dos papéis sexuais femininos. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 13, n. 3, p. 485-496, 2000.

DIAS, I. Violência Contra as Mulheres no Trabalho. O caso do assédio sexual. **Sociologia, problemas e práticas**, n. 57, p. 11-23, 2008.

FLICK, U. **Introdução à Pesquisa Qualitativa**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed Editora, 2008.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, dez. 2010.

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, abr./jun. 2001

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R. M.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage; 2008.

GARBIN, A. C.; FISCHER, F. M. Assédio moral no trabalho e suas representações na mídia jornalística. **Rev. Saúde Pública**, Jun 2012, vol.46, n. 3, p.417-424.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, v. 5, p. 61, 2002.

GLINA, D. M. R.; GARBIN, A. C. Assédio moral no trabalho: aspectos conceituais, jurídicos e preventivos. **Saúde, Ética & Justiça**, v. 10, n. 1-2, p. 38-47, 2005.

HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, 2004.

HIGA, F. C. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?. **Revista Direito GV**, [S.l.], v. 12, n. 2, p. 484-515, mai. 2016.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2012.

HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014. 219 p.

HIRIGOYEN, M.F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova economia**, v. 14, n. 2, 2009.

LEAL, T. R. **Assédio sexual à mulher: uma violência travestida dentro do ambiente de trabalho**. 2016. 47 f. Trabalho de Conclusão de Curso. ASCES- UNITA, Caruaru, 2016.

LIMA, K. R. Assédio Sexual no Trabalho. In **Revista Eletrônica do Tribunal de Justiça do Trabalho 23ª região**. Nº 2, Cuiabá: nov. 2015.

LOPES, N. C. E. et al. **Mobbing: um problema social e ou jurídico?**. 2017. 90 f. Dissertação de Mestrado. ISCAC, Coimbra, 2017.

LUNA, M. **Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)**. Madrid: Ediciones GPS Madrid. Relatório preparado para a Secretaria de Salud Laboral de CC.OO, 2003.

SIMÕES, F. I. W.; HASHIMOTO, F. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Revista Vozes dos Vales**: Universidade Federal dos Vales dos Jequitinhonha e Mucuri, Minas Gerais, v. 1, n. 2, 2012.

Contatos: gabriel@mugnatto.com.br e andreiagarbin@yahoo.com.br