



CARACTERÍSTICAS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE EMPRESARIAL E RELAÇÕES DE GÊNERO

Yeda Alves

Acadêmica do Curso de Administração; Faculdade de Ensino Superior Dom Bosco
Membro Bolsista do Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação e Sexualidade do
Programa de Educação Tutorial do Ministério da Educação

Claudia Ramos de Souza Bonfim

Doutora em Educação (UNICAMP); Professora e Coordenadora do Grupo de
Estudos e Pesquisas em Educação e Sexualidade – GEPES PETMEC FDB –
Faculdade Dom Bosco; Pesquisadora do Grupo Paideia FE-UNICAMP

Agência Financiadora: PET – MEC – FNDE

RESUMO

O presente estudo é qualitativo-explicativo-bibliográfico. Fundamenta-se em Garcia, Vaz e Reis, Maggio entre outros. Objetiva-se compreender as características do assédio moral e sexual nas organizações. Questiona-se: Quais as características e consequências destes assédios? As mulheres são mais assediadas? Esclarece-se a origem desses assédios no ambiente empresarial; descreve-se suas características e consequências. Aborda-se sobre os assédios e a questão de gênero. Considera-se que, a principal característica do assédio moral é a humilhação sofrida pelo colaborador, advindas historicamente das relações de trabalho pautadas em relações de poder escravocratas e discriminatórias e na submissão geram episódios de assédio (tanto moral, quanto sexual), e têm forte vínculo com um sistema opressor que, para além de herdeiro da escravidão, é também herdeiro das relações de poder de gênero e sexualidades. Em relação ao assédio sexual, em geral, ocorre por parte dos superiores que buscam obter favores sexuais através de ameaças, sendo uma das formas de discriminação enfrentadas no trabalho com sua maior incidência entre as mulheres, que ainda se encontram em posição vulnerável. Aponta-se a necessidade da conscientização das pessoas para que reconheçam esses assédios e os denunciem.

Palavras-chave: Assédio Moral; Assédio Sexual; Direitos Sexuais; Gênero; Relações de Trabalho.

Realização:



Apoio:



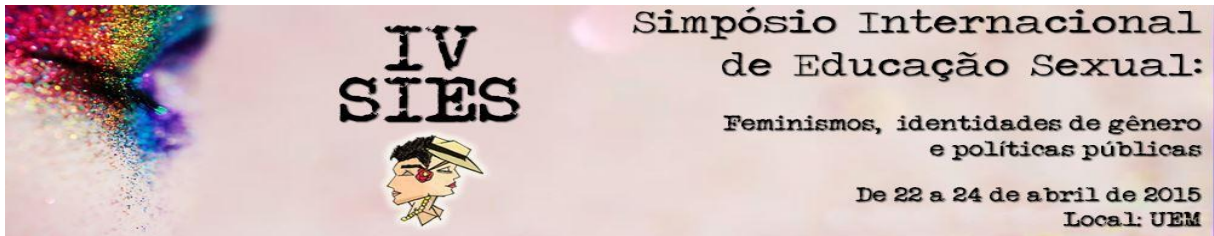
DTP Departamento de
Teoria e Prática
da Educação



Patrocínio:



PlayBook



INTRODUÇÃO

O presente estudo é de abordagem qualitativa e caráter bibliográfico. Fundamenta-se especialmente em Garcia, Vaz e Reis, Maggio, entre outros. Objetiva-se compreender o que caracteriza o assédio moral e sexual nas organizações.

O trabalho norteia-se pelas seguintes questões: Quais as características e as consequências destes assédios às pessoas assediadas e às empresas? As mulheres são mais assediadas?

Parte-se do pressuposto, que a principal característica do assédio moral seja a humilhação sofrida pelo colaborador. Isto advém historicamente das relações de poder, quase exclusivamente baseada na submissão do empregado a maus tratos verbais e até mesmo físicos por parte do colaborador, originárias de regime escravocrata, mas que, para, além disto, onde as relações de trabalho são fortemente vinculadas com um sistema opressor também herdeiro das relações de gênero discriminatórias. Em relação ao Assédio Sexual, a premissa inicial é que este ocorre, em geral, partindo dos superiores que buscam obter favores sexuais por meio de ameaças usando para isso seu poder. Acredita-se que, o desconhecimento sobre as características dos assédios e a necessidade de manter seu emprego sem uma lei que reconhecesse essa vulnerabilidade, fez com que muitas pessoas se submetessem a situações desumanas. Demorou para que a justiça do trabalho, pudesse reconhecer o “assédio moral e o assédio sexual” que é uma terminologia ainda recente neste universo. O assédio sexual é uma das formas de discriminação enfrentadas no trabalho com sua maior incidência entre as mulheres que ainda se encontram em posição vulnerável em relação ao homem.

Considera-se que para o entendimento da totalidade do estudo, faz-se necessário que alguns conceitos sejam esclarecidos. Partindo do entendimento de Hirigoyen (2001, p. 65) pode-se definir o Assédio Moral como:

Realização:



Apoio:

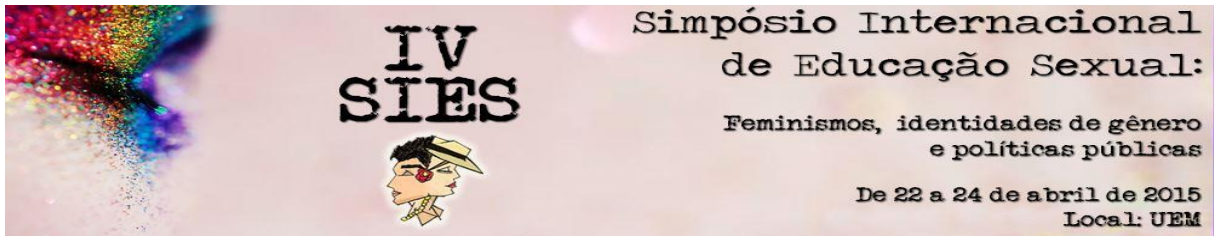


DTP Departamento de Teoria e Prática da Educação



Patrocínio:





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

Quanto ao Assédio Sexual, no site do Ministério do Trabalho e emprego encontramos a seguinte definição para Assédio Sexual:

A abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subordinados ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se preveja de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Nosso entendimento de Gênero parte de Scott (1995, p. 14), ao afirmar ser este “[...] um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é um primeiro modo de dar significado às relações de poder”.

Neste estudo inicialmente esclarece-se a origem desses assédios no ambiente empresarial; descrevem-se suas características e consequências e aborda-se sobre os assédios e a questão de gênero nas relações de trabalho.

ASPECTOS HISTÓRICOS, CARACTERÍSTICAS, TIPOS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE EMPRESARIAL

Assédio Moral é um tema aparentemente novo, que ganhou destaque no início do século XX, quando a globalização e a grande dificuldade para conseguir um trabalho fizeram com que pessoas com um nível de hierarquia maior (na maioria dos casos) começassem a assediar as outras, levando algumas preocupadas com sua saúde mental a falar sobre isso em tribunais e sindicatos, chamando a atenção de todos para o que estava acontecendo a sua volta e se questionar sobre isso.

O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL?

Realização:



Apoio:



DTP Departamento de Teoria e Prática da Educação



Patrocínio:





Pode ser considerado Assédio qualquer tipo de conduta abusiva e constrangedora feita através de gestos, difamação, ironias, suspiros, situações vexatórias, entre outras condutas hostis e repetitivas, ocorridas ao mínimo uma vez por semana, com duração mínima de 6 meses. Existe no Brasil, um projeto de lei que visa incluir na Legislação Federal o artigo 146 com a seguinte descrição:

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

Para Maciel et al (2007: p. 118):

Assédio Moral no trabalho compreende toda exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias, onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo.

Avila (2008, p.127) afirma que: “[...] o assédio moral assume tons dramáticos, por força da hipossuficiência de um dos sujeitos, para quem a possibilidade de perda do posto de trabalho e da subsistência aterroriza”

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NA EMPRESA PÚBLICA E PRIVADA

Pode-se definir os tipos de Assédio da seguinte forma:

- Vertical Descendente: É o tipo mais comum de Assédio, quando o chefe ou superior hostiliza seu subordinado, conhecido também como bullying ou bossing onde o superior abusa de sua autoridade, algumas vezes motivado por inveja ou ameaça do subordinado.
- Vertical Ascendente: Não é muito comum nas empresas, mas é caracterizado pelo assédio dos funcionários com o chefe. Pode ocorrer quando os subordinados julgam o superior incapaz de exercer tal função, ou quando um subordinado alcança a vaga desejada ou destinada a outro.
- Horizontal ou Vertical: É quando um funcionário ou um grupo deles do mesmo nível praticam Assédio com uma pessoa ou um

Realização:



Apoio:



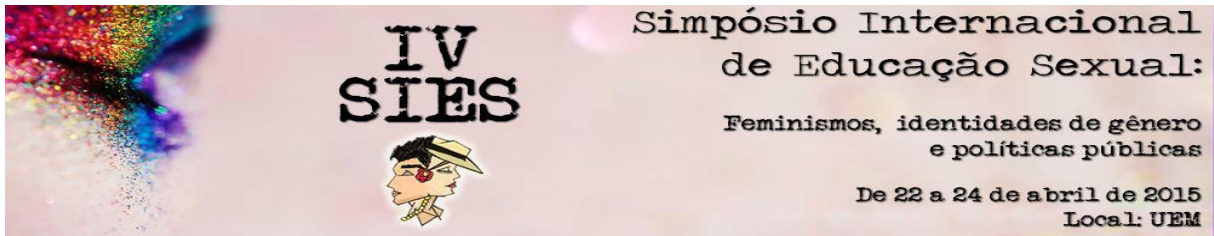
DTP Departamento de Teoria e Prática da Educação



Patrocínio:



PlayBook



grupo delas. Esse tipo de assédio aumenta a competitividade entre os funcionários.

- Mista: Este tipo de Assédio é o misto do Assédio descendente (do superior para o subordinado) e do horizontal ou vertical, (entre colegas do mesmo nível hierárquico) onde todos fazem com que uma pessoa ou um grupo delas seja responsável por tudo que acontece de errado na empresa. É caracterizado também pela má administração de recursos humanos da empresa. (GARCIA, 2010, 20)

AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O ASSEDIADO

Tarcitano e Guimarães (2004 p. 30) defendem que as consequências do Assédio Moral no assediado podem ser facilmente confundidas até por médicos como sintomas de estresse, uma vez que, segundo eles “É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa da pessoa adaptar-se para enfrentar a situação”.

Hirigoyen *apud* Tarcitano e Guimarães (2004 p. 30), menciona que quando o Assédio se prolonga as consequências podem se solidificar e as citam como:

[...] A pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores. Após um certo tempo de evolução e procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos ganham a cena.

No site assediomoral.org encontra-se uma pesquisa feita por Barreto, na PUC nos anos 2000, com 870 pessoas, sobre as consequências do assédio moral:

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores Generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15

Realização:



Apoio:



DTP Departamento de Teoria e Prática da Educação



Patrocínio:



PlayBook



Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Ideia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article7>

CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO SEXUAL

Segundo o site do Ministério do Trabalho e Emprego há necessidade de conscientização da vítima e do agressor, e reconhecimento de tais atitudes para que sejam adotadas políticas que façam com que tais práticas sejam excluídas da rotina da organização. Lippman (2004, p.22), conceitua Assédio Sexual como: “pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação de ameaças, ou atitudes concretas de represálias o caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios.”

Maggio (2014, Online), nos esclarece antes da criação de uma lei específica, os casos de Assédio Sexual eram julgados nas esferas civis, trabalhistas ou administrativas, e aponta as características de um abuso sexual como:

São três os elementos que integram o delito: (1) a conduta de constranger alguém; (2) com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual; (3) devendo o agente prevalecer-se de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

Vaz e Reis (2009) apontam para caracterização do crime é necessário que haja intenção de uma negociação como um meio de facilitação para vantagens sexuais. Vale ressaltar ainda, que o ato sexual forçado, com utilização de força física

Realização:



Apoio:



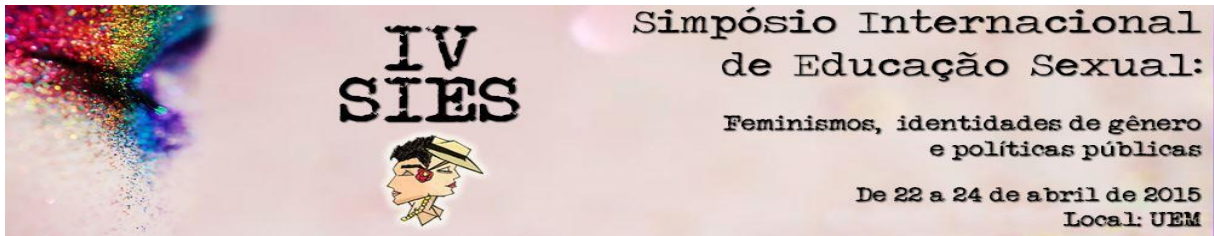
DTP Departamento de Teoria e Prática da Educação



Patrocínio:



PlayBook



não é Assédio Sexual e sim abuso sexual, atentado violento ao pudor e estupro, dependendo do caso, tais condutas se tornam muito mais graves que o Assédio e tem outra legislação e punição de acordo com cada fato.

Vaz e Reis (2009, p. 532), ainda defendem que devido a uma longa jornada de trabalho e um contato regular resultantes de tarefas cotidianas, os indivíduos tendem a se aproximar um dos outros, podendo criar uma relação mais íntima e amorosa, entretanto, existem casos que o afeto não é recíproco, então, se houver um nível hierárquico que dê a essa pessoa, influências sobre promoção pessoal ou demissão, e o mesmo fizer uso desse poder para conseguir um relacionamento sexual se caracteriza Assédio Sexual. Os autores apresentam a lei segundo o Código Penal:

CP, art. 216 – A. Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Os autores, explicam que “As vítimas de Assédio Sexual, em sua grande maioria, são as mulheres.”, mas evidenciam que poucas levam o caso a diante resolvendo denunciá-los, uma vez que a maioria delas sente medo de serem hostilizadas pelo assediador, ou até mesmo perderem o emprego. (VAZ; REIS, 2009 p. 533). Apontam ainda, que nenhuma organização, independente do ramo de atuação se encontram imunes ao Assédio Sexual, mas destacam:

Registra-se que as profissionais mais assediadas são aquelas que têm uma posição de subordinação marcante a pessoas do sexo masculino, ou seja, a classe das domésticas e das secretárias são as mais assediadas (VAZ; REIS, 2009, p. 534).

Adiante, os autores alertam: “Esse tipo de comportamento, que é tipicamente masculino, acaba contribuindo para intimidar e desestimular mulheres em sua vida profissional e desencorajá-las a entrar ou permanecer na carreira.” (VAZ; REIS, 2009, p. 535).

Realização:



Apoio:

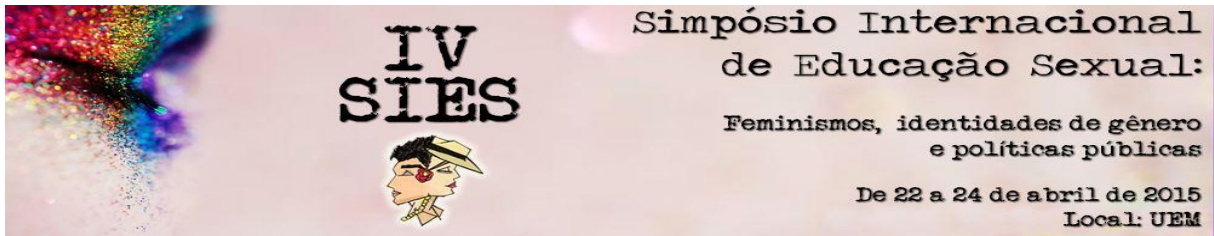


DTP Departamento de Teoria e Prática da Educação



Patrocínio:





CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

Vaz e Reis (2009 p. 534) destacam três pontos principais para as empresas: Absenteísmo, rotatividade de mão de obra e queda de produtividade, e destacam: “Os problemas decorrentes de relacionamento sexual nas empresas privadas hoje em dia significam prejuízo certo, e nas repartições públicas representam instabilidade e relações conflituosas entre os funcionários.” Os Assédios Sexuais ocorridos nas empresas criam no ambiente e nos colaboradores uma sensação psicologicamente insalubre e insegura, fazendo com que o ambiente se torne um local hostil e intimidativo que segundo Vaz e Reis (2009, p. 535) podem ser “[...] capaz de causar a vítima danos psicológicos, humilhação e até mesmo ofensa ultrajante.” É importante destacar também que o Assédio Sexual da ao empregador autoridade de realizar uma rescisão do contrato de trabalho por justa causa, uma vez que este é responsável pelos atos dos seus funcionários. Vaz e Reis (2009, p. 549) ainda ponderam: “A reparação por dano moral em virtude do assédio sexual decorre do fato de afetar a intimidade e a vida privada do empregado, seu direito à livre disposição do corpo e aos atos que a ele digam respeito”.

DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

O estudo realizado por Maggio (2014, Online) aponta a diferença entre o Assédio Moral e Assédio Sexual, diferença essa que é de extrema importância para o andamento deste estudo.

Distinção: o crime de assédio sexual não se confunde com o assédio moral. No assédio sexual o constrangimento é dirigido à obtenção de vantagem ou favorecimento sexual. No assédio moral a conduta consiste em humilhar, constranger moralmente a vítima colocá-la em situação vexatória etc. O assédio moral não está tipificado no Direito Penal, mas esses casos são solucionados pelo Direito Civil, Direito do Trabalho, Direito Administrativo e até mesmo pelo Direito Penal como constrangimento ilegal ou ameaça (CP, arts. 146 e 147).

Realização:



Apoio:



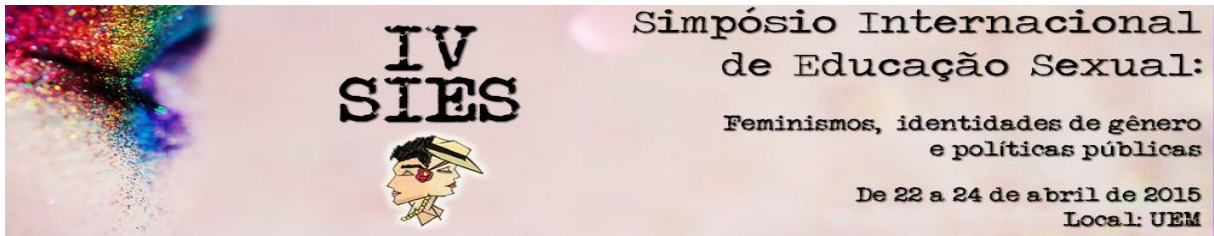
DTP Departamento de Teoria e Prática da Educação



Patrocínio:



PlayBook



Avila (2004 p. 61) entende que é fundamental distinguir os dois assédios, uma vez que as pessoas confundem esses fenômenos que apesar de parecidos em alguns quesitos se distinguem completamente quanto a consequências e conceituações.

Enquanto o assédio moral visa à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror, o assédio sexual é caracterizado como toda conduta ofensiva que sugere o prazer sexual nas suas variadas formas, que cause constrangimentos ou que afete a dignidade da vítima.

OS ASSÉDIOS E A RELAÇÃO DE GÊNERO

Para começarmos a falar sobre gênero, faz-se necessário que seja citado o artigo 5º da Constituição Federal de 1988 e seu primeiro inciso:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Bruschini (1998) fez uma análise do mercado de trabalho brasileiro dos anos 1985 a 1995 e verificou um crescimento de 63% da presença das mulheres, como afirma: “Enquanto as taxas de atividade masculina mantiveram patamares semelhantes, as das mulheres se ampliaram significativamente de 85 a 90 e mais ainda nos anos seguintes, quando atingiram 48% na semana e 53% no ano de referência.” (1998 p.2). Já Assis (20015, Online), em seu estudo, destaca que: “A inserção da mulher no mercado foi marcada por um período de preconceitos e dificuldades”.

Retomando Bruschini (1998, p.2), “muitos problemas foram e ainda são enfrentados por mulheres, como por exemplo, salários menores que o dos homens

Realização:



Apoio:



DTP Departamento de Teoria e Prática da Educação



Patrocínio:



PlayBook



pagos pelo mesmo trabalho, menores chances de capacitar-se profissionalmente, entre outros”.

Vaz e Reis (2009 p. 538) destacam que: “no assédio sexual as vítimas preferias são as mulheres, por razões culturais, embora a vítima possa ser também um homem, enquanto no assédio moral inexistente preferência quanto ao sexo da vítima.” Os autores entendem que é fundamental destacar a diferença entre os mesmos, embora os dois tenham ações parecidas e afirmam: “Agressões desta amplitude tem efeito devastador na consciência e na autoestima da vítima, porquanto, em nossa cultura, a identidade sexual exerce um papel fundamental na definição da imagem social de uma pessoa” (VAZ; REIS, 2009 p. 539).

Assis (2015, Online), destaca a importância do espaço que a mulher conquistou no mercado atual quando afirma:

Atualmente, muitas empresas não abrem mão de terem mulheres em suas equipes de colaboradores. Essas empresas buscam um novo paradigma, baseado em flexibilidade, sensibilidade, intuição, capacidade para trabalhar em equipe e administrar a diversidade, características atribuídas às mulheres.

Entretanto, apesar da nossa legislação e da luta das mulheres para conquistarem seu espaço, Souza e Nascimento (2011, p. 11) ponderam:

As mulheres, ao longo da história do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo, enfrentaram, e ainda enfrentam discriminações de diversas ordens. Além da discriminação em relação à maternidade, ainda recebem salários inferiores aos dos homens que ocupam as mesmas funções. O assédio sexual é uma das formas de discriminação ainda enfrentadas no trabalho e, embora contemple vítimas de ambos os sexos, ainda tem a sua maior incidência entre as mulheres.

Rufino (2010, p. 2), diz que a ciência jurídica sempre estudou as relações de homens e mulheres no âmbito trabalhista, visando descobrir suas diferenças não apenas físicas, mas psicológicas e a relação de submissão que a mulher tem perante o homem, e a respeito do artigo 5º da Constituição Federal, pondera: “[...]A Constituição Federal de 1988, criou uma nova ordem jurídica, protegendo grupos

Realização:



Apoio:

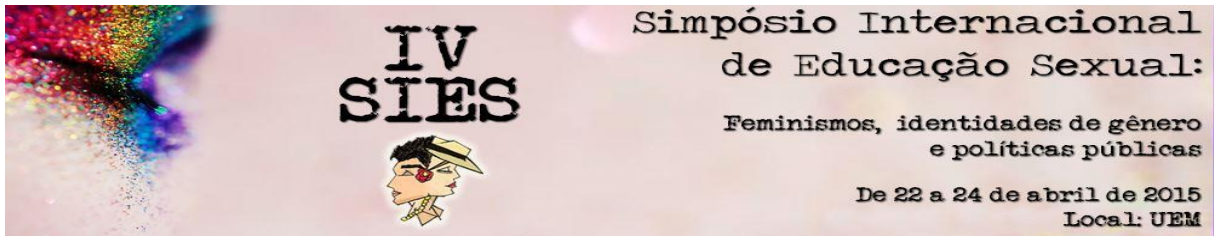


DTP Departamento de Teoria e Prática da Educação



Patrocínio:





denominados vulneráveis (trabalhador, gênero-mulheres, pessoa portadora de deficiência e gestante) ou interesses específicos (meio ambiente)[...]” afirmando que dessa forma a legislação, daria direitos iguais a pessoas com condições diferentes. Adiante, Rufino (2010, p.4) destaca:

Indubitavelmente, no universo das relações de trabalho, a mulher ainda é a mais discriminada, tratada como um ser inferior, bastando atentar-se às diversas notícias da mídia e estatísticas publicadas, para averiguar que, apesar de serem maioria e muitas vezes mais qualificadas (maior número de títulos), ganham salários menores que os homens e raramente ocupam postos de liderança.

Seguindo tal linha de pensamento, podemos entender que apesar de todos serem iguais perante a lei, a mulher se encontra em posição vulnerável em relação ao homem no ambiente de trabalho, como aponta Rufino (2010, p. 7):

As diferenças entre homens e mulheres são notórias, porém, em face de tal distinção, as mulheres são consideradas inferiores e incompetentes por seus superiores hierárquicos, ou até por colegas de trabalho, propiciando a discriminação de forma reiterada, acarretando violência cruel e silenciosa, que muitas vezes não é divulgada em razão do receio da perda do emprego e de seu sustento.

Moreira (2002, Online), a respeito dessas situações corrobora:

Ao explorarmos este tema deparamo-nos com uma realidade crítica na qual o medo instaura-se em diferentes níveis: as mulheres: de serem assediadas; os homens: de serem acusados; as vítimas e testemunhas: de serem demitidas; as empresas: de terem baixa na produtividade, de não conseguirem adotar os padrões de qualidade total estipulados pelo mercado, das indenizações por danos morais, dos escândalos envolvendo seu nome.

Rufino (2010 p. 10), afirma em seu estudo que: “O assédio origina-se da resistência ao diferente (uma discriminação) e é causado por vários aspectos como cor, raça, idade, origem e sexo”. E continua: “[...] a melhor forma de buscar soluções para esse problema é a prevenção, como a busca da tutela jurídica nas relações pessoais no âmbito da empresa, uma maior e expressa valorização da mulher

Realização:



Apoio:



DTP Departamento de Teoria e Prática da Educação



Patrocínio:





trabalhadora, como foco principal, em virtude de seu importante papel na família e na sociedade”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se ao final deste estudo, que se propôs a entender o que é o assédio moral e sexual nas organizações, que os fatores determinantes para que uma conduta seja apontada como assédio moral é o abuso para com o outro, submetendo-o a humilhações, isolamentos e vexames, e entende-se que tal conduta é horizontal e vertical. O desconhecimento sobre suas características, a necessidade de manter o emprego e demora em se criar uma lei específica que reconhecesse essa vulnerabilidade, fez e faz com que muitas pessoas se submetam a situações desumanas e não denunciem. O Assédio Sexual é uma violação a liberdade sexual de cada um e se caracteriza especialmente pelo desejo do assediador em obter favores sexuais com promessas ou ameaças.

Afirma-se que, as relações trabalhistas, de maneira geral, ainda se pautam relações de gênero e poder discriminatórias advindas de um sistema opressor e machista. Verificou-se que os assédios são voltados mais à mulher em virtude da sua posição histórica considerada inferior, apesar de encontrarmos pontos na legislação que a favorecem, as mulheres ainda são as que mais sofrem assédios, uma vez que se encontram em posição vulnerável e submissa mesmo no ambiente de trabalho. Aponta-se a necessidade da conscientização das pessoas para que sejam capazes de reconhecer esses assédios e denunciá-los.

REFERÊNCIAS

ASSIS, H, R. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: http://www.convibra.org/2009/artigos/140_0.pdf Acesso em: 7 ago. 2015.

Realização:



Apoio:



DTP Departamento de Teoria e Prática da Educação



Patrocínio:



PlayBook



AVILA, R, P. **As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2008. 148 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008.

BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - PUC, São Paulo, 2000.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 5 mar. 2015.

BRUSCHINI, C. (1998). **Trabalho Feminino no Brasil: Novas Conquistas ou Persistência da Discriminação?** Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini.pdf> Acesso em: 20 fev. 2015

FERREIRA, D. S. **Assédio moral – relações desumanas nas organizações**. Rio de Janeiro, Exato, 2006.

GARCIA, L. A. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Natureza Psíquica à Dignidade Humana**. 2009. 54. Monografia (Gestão Estratégica de Pessoas) – Centro de Ciências Empresariais e Sociais Aplicadas, Universidade Norte do Paraná, Bandeirantes/PR, 2010.

HIRIGOYEN, M. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001.

LIPPMANN, E. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

MACIEL, R. H. et al, Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicologia & Sociedade**, Recife, v. 19, n.2, p.117-128, 2007.

MAGGIO, V, P, R. **O Crime de Assédio Sexual**. 2014. Disponível em: <http://vicentemaggio.jusbrasil.com.br/artigos/121942480/o-crime-de-assedio-sexual> Acesso em: 11 out. 2014.

MOREIRA, M, M, S. Assédio Sexual Feminino no Mundo do Trabalho: Algumas Considerações para Reflexão. **Serviço Social em Revista**, UEL, V. 4, 2002. Disponível em: http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v4n2_marilda.htm. Acesso em: 07 abr. 2015.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio Moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.

Realização:



Apoio:



DTP Departamento de Teoria e Prática da Educação



Patrocínio:



PlayBook



PIÑUEL Y ZABALA, I. **Mobbing**: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Loyola, 2003.

MTE. **Assédio Moral ou Sexual**. 2014. Disponível em: http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp Acesso em: 11-out-2014

RUFINO, R, C, P. **Assédio Moral à Mulher Trabalhadora**. 2010. Disponível em: <http://virtual.cesusc.edu.br/porta/externo/revistas/index.php/psicologia/article/viewFile/139/127> Acesso em: 07/04/2015

SCOTT, J. **Gênero**: uma categoria útil da análise histórica. Educação e Realidade, Porto Alegre, v.20, n. 2, p.05-19, jul./dez, 1995.

SOUZA, A, M, V; NASCIMENTO, G, A, F. **Análise da Discriminação de Gênero e do Assédio Sexual no Trabalho a Partir do Filme "TERRA FRIA" ("NORTH COUNTRY")**. Artigo apresentado no XX Congresso Nacional do CONPEDI-Vitória/ES. 2011.

TARCITANO, J. S. C.; GUIMARÃES, C, D. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2004. 51 f. Trabalho de Conclusão do Curso (Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos) - Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá, Juiz de Fora, MG. 2004.

ABSTRACT

This study is qualitative-explanatory literature. It is based on Garcia, Vaz and Reis, Maggio among others. The objective is to understand the characteristics of bullying and sexual harassment in organizations. Wonders: What are the characteristics and consequences of harassment? Women are besieged? Clarifies the origin such harassment in the business environment; describes their characteristics and consequences. We discuss about the harassment and gender issues. It is considered that the main feature of bullying is the humiliation suffered by the employee, arising historically labor relations guided by power relations and discriminatory slave and submission generate episodes of harassment (both moral and sexual), and have strong link to an oppressive system that, in addition to heir of slavery, is an heir of the power relations of gender and sexuality. With regard to sexual harassment, generally occurs by superiors who seek sexual favors by threats, being one of the forms of discrimination faced in working with its highest incidence among women, who are still in a vulnerable position. Points to the need for awareness of people to recognize these sieges and denounce.

Keywords: Bullying; Sexual Harassment; Sexual Rights; gender; Labor Relations.

Realização:



Apoio:



DTP Departamento de Teoria e Prática da Educação



Patrocínio:



PlayBook