

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: a mulher em foco – análise de produções científicas da Psicologia (2005-2015)

Camila Mayara da Silva ROCHA¹
Cristiane Danielle Maria ee Lima FERREIRA²
Elaise Maria Silva GUEDES³
Márcio Bruno Barra VALENTE⁴
Maria Luzia Pantoja AQUINO⁵

Resumo

Como violência psicológica que é o assédio moral atenta contra alguns direitos fundamentais, bens imateriais protegidos pela Constituição Federal. Uma vez que o ambiente de trabalho é um local de grande convivência cotidiana entre as mais diversas formas e classes de pessoas, tornou-se ao longo do tempo, o espaço ideal para o desencadeamento do assédio moral. Este trabalho objetiva analisar questões referentes a esse fenômeno. Para tanto, utilizamos de uma análise bibliográfica a partir da literatura de psicologia em artigo indexado, perpassando pelo período histórico das relações de gênero, procurando compreender os objetos motivadores que tornam esse tipo de violência tão presente na nossa sociedade. Ao todo foram analisados 15 artigos visando acompanhar como atualmente a mulher permanece sendo vítima do assédio moral no âmbito laboral, e os respectivos motivos e características desse tipo de abuso.

Palavras-chave: Assédio Moral; Trabalho; Mulher; Psicologia Organizacional; Gênero.

Abstract:

And psychological violence that is attentive bullying against some fundamental rights, intangible assets protected by the Constitution. Since the workplace is a place of great everyday coexistence between the various forms and classes of people, it has become over time much space ideal for triggering bullying. This work aims to analyze issues related to this phenomenon. Therefore, we use a bibliographic analysis from the psychology literature indexed article, passing through the historic period of gender relations, seeking to understand the motivating objects that make this kind of violence so pervasive in our society. Altogether they were analyzed 15 articles aimed track how women currently remains victim of bullying in the workplace, and their motives and characteristics of this type of abuse.

Keywords: Bullying, Work; Woman; Organizational Psychology; Gender.

¹ *Psicóloga; Universidade da Amazônia; Belém; PA; Brasil.*

² *Psicóloga; Universidade da Amazônia; Belém; PA; Brasil.*

³ *Psicóloga; Universidade da Amazônia; Belém; PA; Brasil.*

⁴ *Professor; Universidade da Amazônia; Belém; PA; Brasil. Email: barra_valente@yahoo.com.br.*

⁵ *Professora; Universidade da Amazônia; Belém; PA; Brasil.*

* * * * *

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar o assédio moral contra mulher no trabalho a partir da produção científica brasileira da Psicologia, de 2005 até 2015. Para tanto, realizaram-se ainda reflexões sobre o conceito de assédio, algumas considerações suas consequências e a relação entre a mulher, gênero e trabalho. Além disso, as reflexões e análises produzidas foram gestadas pela perspectiva feminista de gênero advinda, especialmente, da autora Joan Scott (1995).

Diante da literatura estudada foi possível depreender que a mulher cada vez mais vem tentando ganhar seu espaço na sociedade, tentando se aproximar dessa igualdade que a sociedade tanto despreza. A mulher em sua história de vida vem de uma colocação altamente submissa através do poder patriarcal ao qual era submetida pela sua cultura, assim como da visão subalterna que tinha para a sociedade. Mesmo depois de tantas mudanças trazidas pela sociedade moderna tais situações estão longe de acabar. Ainda que a legislação ofereça à mulher o lugar de sujeito de direitos iguais a todos, como aponta a Constituição Federal do nosso e demais países, o ambiente do trabalho ainda tem sido um espaço em que a violência contra as mulheres se expressa de diversas maneiras.

Observamos que a igualdade não prevalece de forma desejada, principalmente quando o assunto é a presença da mulher no ambiente de trabalho. O seu papel continua sendo pouco valorizado e reconhecido, mesmo quando ocupa as mais altas posições no contexto profissional, de modo que as desigualdades de gêneros são em linhas gerais, frutos de uma sociedade machista que engloba a discriminação da mulher, mesmo que sejam consideradas as mesmas marcas sociais (mesmo cargo, mesma carga de trabalho, mesmo desempenho profissional) em relação ao homem.

Em razão da prevalência dessas situações, foi despertado o interesse de conhecer muito mais a respeito dessas diferenças que tornam o sexo feminino como objeto de assédio dentro do ambiente de trabalho.

Estudos realizados por Marie-France Hirigoyen (2002) detectou-se que as mulheres são as maiores vítimas do assédio moral. Do total de casos relatados em razão do assédio moral, cerca de 70% dos casos são dirigidos a mulheres e 30% dos casos, contra os homens, a figura masculina se apresenta então, como mais resistente e menos propensa a pedir ajuda externa. No Brasil, a psicóloga Margarida Maria Silveira Barreto (2000) nos resultados de sua pesquisa de campo da dissertação de mestrado, entrevistou 2.072 trabalhadores, desse total um percentual de 42% (470) foi vítima de humilhações no local de trabalho, sendo 492 mulheres e 370 homens.

Tomando como base as pesquisas a partir da literatura indexada da psicologia brasileira, literatura essa que revela uma porcentagem significativamente de pessoas que sofrem assédio moral nos ambientes laborais procuramos empreender um entendimento acerca dos motivadores que fazem com que esse fenômeno seja presente na nossa sociedade, de modo a trabalhar com essa problemática visando analisar como a mulher permanece sendo constituída como objeto de assédio no ambiente de trabalho.

Para tanto foi realizado um levantamento bibliográfico iniciado em março e finalizado em outubro de 2015. Foram realizadas pesquisas semanais, tendo como fonte as bibliotecas eletrônicas: Scientific Electronic Library Online (SciELO), a Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e o Acadêmico Google. Nas pesquisas foram utilizados os descritores: “assédio moral”, “assédio moral mulher” e “assédio mulher”, sendo o último descritor aquele que se mostrou mais eficiente.

Utilizamos como modelo para o levantamento realizado por Marcio Bruno Valente, Benedito Medrado e Jorge Lyra (2011), pois, assim como os autores, optamos pela organização do levantamento em duas partes. Na primeira etapa de caráter mais geral, objetivamos apenas encontrar trabalhos a partir do referido termo sem critérios de exclusão. A quantidade de trabalho obtida foi imensa: no SciELO foram encontrados 8.960; na BVS foram encontrados aproximadamente 14 trabalhos, e no Google Acadêmico foram encontrados 9.170.

A partir disso, foram elaborados critérios de corte como período de publicação dos artigos, por exemplo, 2005 a 2015. Nossa escolha pelo referido período, deu-se

em razão de delimitar produções mais atuais sobre o tema, ao mesmo tempo o período de 10 anos permite uma melhor visualização de como o tema vem sendo abordado pelo pensamento científico. É importante ressaltar que nem todos os trabalhos encontrados tratavam sobre o assédio da mulher e nem se relacionavam com o tema. Situação que evidencia como as bibliotecas eletrônicas, apesar de confiáveis e idôneas, não são absolutamente eficazes.

Na segunda etapa, de caráter mais específico, os trabalhos foram submetidos a uma seleção criteriosa, cujos parâmetros foram: a) delimitação do ano de publicação dos trabalhos (2005-2015); b) apenas artigos indexados, pois teses, dissertações e monografias, embora relevantes, exigem um tempo de leitura, reflexão e análise que as pesquisadoras não poderiam dispor; c) que os resumos dos artigos contivessem informações mínimas para compreensão da publicação. Considerando os critérios citados acima, o número de trabalhos selecionados foi reduzido para 26 artigos indexados, sendo dispostos da seguinte maneira.

CAMPOS DE SABER	PERÍODO DE PUBLICAÇÃO (2005 a 2010 / 2011 à 2015)		Total
Psicologia	8	4	12
Políticas Públicas	-	4	4
Direito	3	1	4
Administração	2	-	2
Ciências Humanas e Sociais	-	1	1
Enfermagem	1	-	1
Saúde Pública	1	-	1
Saúde e Direitos Humanos	1	-	1
Total	16	10	26

Tabela 1. Levantamento das áreas que estudam o tema abordado.

A partir da tabela é possível observar os saberes que voltaram a investigar o assédio moral contra a mulher no trabalho, sendo, nos últimos 10 anos aqueles que mais produziram são: a Psicologia, a Políticas Públicas e o Direito. Para o presente artigo interessam, especialmente, a produção indexada da psicologia. Ademais, acerca do enfoque em psicologia, percebemos um decaimento significativo de

publicações sobre a temática nessa área, por isso analisaremos nos tópicos subsequentes o que a literatura tem a nos oferecer sobre este tema.

A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Atualmente homens e mulheres experimentam mudanças das mais variadas ordens em nossa sociedade, e a participação da mulher vem sendo colocada de forma cada vez mais efetiva, de forma a conquistar mais espaço dentro do mercado de trabalho. Mesmo com sua conquista, algumas formas de exploração perduraram durante muito tempo em sua história perpetuando uma imagem de inferioridade diante de uma sociedade que se diz igualitária, em que todos, homens e mulheres deveriam desfrutar dos mesmos direitos, bens, e oportunidades na vida social. Para compreender a problemática das mulheres no mercado de trabalho, faz-se necessário entender como aconteceu à entrada delas neste meio.

O período dos primórdios da industrialização brasileira é marcado por uma grande dificuldade em se encontrar documentos e materiais que descrevam a realidade da mulher neste contexto. As décadas entre 20 e 80, momento de forte industrialização e urbanização da sociedade brasileira, foram momentos marcados pela grande participação da mulher no mercado de trabalho (ALMEIDA, 2012, p.24).

Observamos que a mulher não era elemento que fazia parte do contexto imprecativo nas indústrias, a mão de obra qualitativa era antes apenas destinada aos homens tornando ausente a mão de obra feminina repercutindo diante uma grande jornada de dificuldades do seu papel no mercado de trabalho. No entanto é importante ressaltarmos que a inserção da mulher no mercado vem sendo acompanhada ao longo do século XIX, por elevado grau de discriminação, não só no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas, tanto no setor formal como no informal do mercado de trabalho, mas principalmente no que se refere à desigualdade e preconceito em que são encaminhadas.

Elas estão predominantemente nas ocupações femininas tradicionais – trabalho doméstico, atividades de produção para consumo próprio e do grupo familiar – e em certos nichos – magistério, enfermagem, comércio, telefonia, alguns setores industriais, como os ramos têxtil e do vestuário, e nos serviços pessoais como cabeleireiras, manicures, lavadeiras. (BRUSCHINNI, 2007 apud ALMEIDA, 2012).

Podemos dizer que esses trabalhos domésticos de caracterização e ocupação feminina permanecem devido à falta de oportunidades a respeito da

ocupação da mulher no mercado de trabalho onde sejam oferecidos a elas cargos iguais ao dos homens.

Não é à toa que, até recentemente, falar das trabalhadoras urbanas no Brasil significava retratar um mundo de opressão e exploração demasiada, em que elas apareciam como figuras vitimizadas e sem nenhuma possibilidade de resistência. Sem rosto, sem corpo, a operária foi transformada numa figura passiva, sem expressão política nem contorno pessoal (RAGO, 2009 apud ALMEIDA, 2012 p.24,).

A inserção da mulher no mercado carregou consigo um peso de ingratidão desde o início do trabalho industrial que colocava a mulher em perfis subalternos, trabalhando com exploração e desigualdades e se alastrando para vários territórios como nas indústrias nas capitais brasileiras.

Observamos que tanto a mulher quanto o homem no início da industrialização tinham capacidade semelhante de produzir e exercer papel produtivo no trabalho industrial, mas a sociedade na época valorizava uma força trabalhista masculina ao qual submetia às mulheres trabalhadoras um papel de submissão e preconceito, permitindo um papel superior somente aos homens, uma visão bastante homogênea da classe trabalhadora, que fazia com que as desigualdades de gênero no mundo do trabalho se tornassem invisíveis. É nesse contexto de efervescência social e política, de concentração e de transformação, que segundo Guacira Lopez Louro (1997), o movimento feminista contemporâneo ressurgiu, expressando-se não apenas através de grupos de conscientização, marchas e protestos públicos, mas também, através de livros, jornais e revistas. Este contexto diz respeito à problematização da mulher como trabalhadora enquanto questão importante dentro das lutas da classe trabalhadora.

Ainda segundo Louro (1997) é preciso notar que essa invisibilidade, produzida a partir de múltiplos discursos que caracterizam a esfera do privado, o mundo doméstico, como o “verdadeiro” universo da mulher, já vinha sendo gradativamente rompida, por algumas mulheres. Sem dúvida desde muito tempo, as mulheres das classes trabalhadoras e camponesas exerciam atividades fora do lar, nas fábricas, nas oficinas e nas lavouras. Os anos se passaram e “a história da classe trabalhadora passou a ser reescrita” (ARAÚJO, 2002, p. 132 APUD LOURO, 1997) a partir da visibilidade que a mulher ganhou por estar atuando em distintos segmentos do mercado de trabalho.

Foi preciso que essa história repercutisse durante várias décadas para que a sociedade pudesse tomar atitudes no sentido de buscar a garantia dos direitos que lhe foram retirados e que poderiam ser solucionados, agora, com a presença da mulher no mercado, sobre isso podemos afirmar que:

Pesquisadores e, principalmente, pesquisadoras feministas destacaram a crescente presença da mulher no mercado de trabalho desde os anos 40, destacaram também os guetos nos quais se confinava a mão de obra feminina, a questão da dupla jornada de trabalho, a exploração da trabalhadora doméstica, o trabalho na casa como uma forma não remunerada de trabalho, as mistificações do discurso empresarial que justificavam as divisões e desigualdades de condições de trabalho para trabalhadores e trabalhadoras e o sindicato como um espaço masculino que excluía as mulheres (ARAÚJO, 2010 apud LOURO, 1997 p.25).

Essas divisões e desigualdade as quais as mulheres eram submetidas foram perpetuadas durante décadas e trouxeram várias discussões no que diz respeito a essa cultura, para alguns autores: “O fenômeno teto de vidro denomina-se assim, pois se trata de uma barreira que, apesar de ser sutil, é suficientemente forte para impossibilitar a ascensão das mulheres a níveis mais altos na hierarquia organizacional” (LOURO, 1997, p.32). Por isso, falar de barreiras no mercado de trabalho em relação à mulher é falar de algo que é muito comum nos dias atuais em muitas empresas, pois muitas mulheres ainda são colocadas em setores desapropriados, sem que sequer seja-lhe dada a chance para explorar as suas potencialidades. Para Louro (1997), desde a década de 80, a possibilidade de existência de teto de vidro para as mulheres no mercado de trabalho é discutida. Uma das razões alegadas no passado para esse quadro era a pouca experiência das mulheres no mercado de trabalho. Podemos afirmar então, que tal fenômeno já existia há muito tempo, mas era pouco tratado, que só a partir da disputa e desigualdade no mercado de trabalho em poder mais elevados entre homens e mulheres, veio à tona a necessidade de ser discutida.

Dessa forma, a sociedade foi para as ruas tentar garantir seus direitos, na busca de promoção e garantia de liberdade e igualdade dentro do mercado de trabalho, buscando a retirada de um papel que se perpetua por várias décadas.

Lutas e reivindicações protagonizadas por militantes estudantes feministas, não foram o suficiente para trazer uma conquista que trouxesse a igualdade entre homens e mulheres para o mercado de trabalho, pois poderes políticos perpetuavam seus valores em política masculinizada essencialmente produtiva e com isso, não oportunizando a mulher, então, “falar de relação de poder no âmbito do trabalho ou

na sociedade em si, é falar dos aspectos ligados à cultura e à imagem que foi criada sobre a mulher e sobre o que ela representa”. (LOURO, 1997, p.27).

Podemos dizer que as organizações como relação no âmbito de trabalho, também caracterizam um contexto e transformam-se em um círculo de poder que transforma e valoriza a cultura de uma história discriminante sobre a imagem da mulher, o que leva a reprodução nas organizações. Por isso, para a autora, o clima organizacional é de certa forma o reflexo da cultura da organização, ou seja, o reflexo dos efeitos dessa cultura na organização como um todo. Assim, cultura organizacional é o “conjunto de valores, crenças e padrões de comportamentos que formam o núcleo da identidade de uma organização” (ARAÚJO, 2008 apud LOURO, 1997, p.35). Dessa forma, toda essa discussão acerca das mulheres no espaço público e trabalhista passou a ser chamada uma questão de gênero.

Para Almeida (2012) embora a presença do trabalho feminino não seja reconhecida no RH de certas empresas, essas atitudes podem ser considerada importante ferramenta para trabalhar questões igualitárias no ambiente corporativo. Apesar das mulheres não serem reconhecidas dentro das empresas, estratégias foram criadas pelo Estado Brasileiro, para que as mulheres fossem favorecidas, sendo também movida pela ajuda de um processo político ocorrido em nosso país. Porém, questões relacionadas a gênero ainda são um grande problema no mercado de trabalho, pois a força do preconceito ainda é maior que a imagem da mulher, isso se perpetua em muitas empresas nas quais não há uma abertura para adesão de programas voltados a essas questões.

GÊNERO E MULHER

É fundamental que ao analisarmos o assédio moral contra mulher no trabalho, passamos fazê-lo a partir de uma perspectiva feminista de gênero. Para Louro (1997), o conceito de gênero está diretamente ligado à história do movimento feminista contemporâneo. O movimento teve maior visibilidade na virada do século XIX através das lutas contra discriminação feminina e o sufrágismo, isto é, a reivindicação das mulheres pelo direito ao voto. É importante destacarmos em nosso trabalho que este movimento ficou conhecido como sendo a “primeira onda do feminismo”, dentre os seus principais objetivos destacavam-se as manifestações

quanto a organização familiar, igualdade de direitos cívicos, políticos e educativos, direitos esses que eram até então direcionados apenas aos homens.

Somente no final da década de 1960 se inicia a então conhecida “segunda onda do feminismo”, e é a partir deste momento que o feminismo passa a ter além das preocupações sociais e políticas, preocupações voltadas também às construções propriamente teóricas. De acordo com Louro:

Tornar visível aquela que fora ocultada foi o grande objetivo das estudiosas feministas desses primeiros tempos. A segregação social e política a que as mulheres foram historicamente conduzidas tivera como consequência a sua ampla invisibilidade como sujeito – inclusive como sujeito da ciência (LOURO, 1997, p.17).

Entendemos que estes movimentos foram de extrema importância, mesmo que até então direcionados a uma classe específica dentre as mulheres, ou seja, mulheres brancas e de classe média. As reivindicações feitas e os debates que foram travados, fez com que ocorressem transformações no meio social, pois com a inserção da mulher no espaço acadêmico, foi possível que diversas questões fossem levantadas, principalmente a questão de que a mulher precisava se tornar “visível”, pois até então a mulher encontrava-se em posição de inferioridade social e política, visto que tal postura foi lhe imposta historicamente. Também é válido destacar que desde que iniciou o movimento feminista, já ocorriam gradativamente às quebras dos discursos, tais como: “A mulher pertence apenas ao mundo doméstico” (LOURO, 1997, p. 17). Sabemos que desde muito tempo a mulher não pertencia apenas ao ambiente doméstico, a mulher trabalhava sim fora de casa, elas estavam inseridas nas lavouras, nas fábricas, em trabalhos manuais, e com o passar do tempo estas mulheres da classe trabalhadora foram ocupando os espaços nos escritórios, lojas, escolas e hospitais.

Por sua vez, a chamada terceira onda do feminismo surge na ênfase de questionamentos sobre as questões da diferença, da subjetividade e da singularidade das experiências e do corpo e política, teve como proposta concentrar-se na análise das diferenças, da alteridade, da diversidade e da produção discursiva e política. Com isso, desloca-se o campo de estudo sobre as mulheres e sobre os sexos para o estudo das relações de gênero. Segundo as autoras Martha Giudice, Narvaz e Sílvia Helena Koller (2006) o desafio nesta fase do feminismo é pensar, simultaneamente, a igualdade e a diferença na constituição das subjetividades masculina e feminina. As feministas desta última geração problematizaram as teorias

essencialistas ou totalizantes das categorias fixas e estáveis do gênero presentes nas gerações anteriores (NARVAZ E KOLLER, 2006). Ou seja, passaram então a discordar da definição de que gênero seja definido a partir do sexo enquanto categoria natural, binária e hierárquica, como era tido até aquele momento, e também se contrapondo à concepção da existência de uma essência naturalmente feminina ou masculina perante a subjetividade de cada indivíduo.

Maria Lúcia Chaves Lima e Ricardo Pimentel Mélo (2012) conseguem discorrer de forma bastante sistematizada sobre a noção de gênero. Tal noção surge como oposição ao determinismo anatômico em nossas relações, atribuindo-lhes agora um caráter “prioritariamente social”. Ainda segundo os autores, este conceito ganhou rapidamente grande aceitação no discurso científico, passando a integrar, porém não de modo consensual, os referenciais teóricos de várias áreas do conhecimento. Louro (1997), assim como os referidos autores, também propõe críticas direcionadas ao essencialismo das teorias científicas universais, ou seja, aquelas cuja pretensão é abarcar e entender a sociedade como um todo.

O que destacaremos perante tais constatações é a relevância da existência do aspecto central da noção de gênero e o conceito de identidade. De acordo com Lima e Mello (2012) podemos entender tanto a noção de gênero quanto a de identidade se referindo a modos de viver e por isso estabelecemos certa crítica a eles. O conceito de identidade segundo os autores é:

Difundido pela modernidade é tradicionalmente concebido como essência, forma fixa, imutável. Essa noção está alicerçada na ideia de ser humano como indivíduo (indivisível), centrado, unificado, dotado de razão e que deve explicações à sua coerência interna. (LIMA e MELLO, 2012, p.185)

Em outras palavras, o indivíduo era considerado como um ser absoluto e acreditava-se que esta era sua condição humana. Daí surgiu à ideia de que a identidade é o centro do “eu”. Sendo, portanto, uma identidade “psicologizada” e entendida como sendo constituída em um núcleo interior que se encontra no indivíduo desde o nascimento e pode sofrer algumas alterações ao longo da vida, mas em síntese, permanece a mesma: continua e idêntica a si. (HALL, 2005 APUD LIMA E MELLO, 2012). Assim, o gênero não deve ser concebido, assim como os elementos a ele associados como masculino e o feminino, como inato, mas como o resultado de forças sociais e culturais, aprendido pelo dito e o não dito. Os contextos sociais, neste sentido, acabam reproduzindo as verdades estabelecidas sobre como

o homem e a mulher devem se comportar em relação a si mesmos e uns com os outros, estabelecendo, assim, tanto modos de vida quanto expectativas, desejos e sonhos que cada um deve e pode ter em relação a si mesmo e aos outros. É isso que possibilita que se compreenda que o trabalho para um homem e para uma mulher tem significados distintos. Não apenas porque são duas pessoas, mas também porque ser homem e ser mulher nesta sociedade influenciaram neste significado. Por isso, ele deve ser considerado sempre quando se analisa o trabalho.

ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO TRABALHO

Inúmeros autores vêm estudando e contribuindo para esta conceituação de acordo com as autoras Sarah Cristina Andrade Silva e Cléria Maria Lobo Bittar (2012) o termo assédio moral surgiu com Hirigoyen (2000), que descreveu o fenômeno como o conjunto de atitudes perniciosas e quase invisíveis, exercidas no dia-a-dia do trabalho, com o fim de diminuir o outro de forma suave e perversa, como um assassinato psíquico, mostrando, passo a passo. Essa violência intencional e insidiosa se processa, em palavras, gestos, ações ou omissões, cuja perversidade e permanência aniquilam e destroem. Em consequência desse ato a vítima pode permanecer um longo período diante de uma fonte de sofrimento psicológico, psicossomático e social.

O assédio moral é ato danoso que fere a dignidade humana, a autoestima e a própria segurança do trabalhador “que passa a duvidar de sua competência e capacidade laboral, prejudicando a sua saúde. Há dano para o ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício” estando ainda, o empregado “autorizado a rescindir o seu contrato por justa causa e, portanto, sem prejuízo de qualquer das verbas rescisórias” (BRASIL, 2003, p.2).

Sabemos que os prejuízos advindos do assédio moral são inúmeros, porém ainda hoje há uma dificuldade de denunciar tais casos, pois a vítima, por vezes, culpa a si mesma por ter sido agredida. Outra dificuldade em relação ao conteúdo probatório. No entanto, para entendermos como o assédio constitui-se é necessário atentar-se as questões de gênero posteriormente às questões de hierárquicas. De acordo com o trabalho de Alexandre Rui Neto (2008) que retrata o assédio contra a mulher nas relações de trabalho, podemos analisar as questões de gênero e qual influência tais questões têm para que o assédio aconteça. Por isso,

Analisar o enfrentamento da mulher frente a sua situação no mercado de trabalho, associada ao seu posicionamento quanto a desempenho de funções na sociedade, e ainda em consonância a histórica desigualdade de

gênero, isso nos induz a ver que a mulher é alvo constante de assédio moral nas relações de trabalho. (NETO, 2008, p. 1)

Ainda não se alcançou a igualdade entre figuras de gênero porque há um reflexo de valores construído e reconstruído qualificando o feminino como frágil, com menor capacidade. Assim, a mulher é vítima de inúmeras violências, entre elas o Assédio Moral, este não é um fenômeno recente e tem tomado maior visibilidade nos últimos anos. De acordo com Marie-France Hirigoyen (2002 apud Neto, 2008) no ambiente de trabalho as principais vítimas de assédio moral são exatamente as mulheres. E ainda segundo Hirigoyen (2002), o caso da mulher inserida em meio a um grupo de homens, é a situação mais propícia ao assédio moral, e também coloca o perfil das mulheres casadas, grávidas, ou que possuam filhos como as que mais sofrem com a prática deste fenômeno.

Em outra pesquisa realizada na Suécia por Leyman, (1996, apud Silva e Bittar, 2012) constatou-se que as mulheres representavam 55% do total de assédio moral sofrido no trabalho. Notamos que muitos estudos apresentam esse índice alto de porcentagem que mostra a mulher como alvo maior dessa prática, que perpassa a construção histórica do que é ser mulher para sociedade, toma forma nas relações de gênero e por fim trata-se da hierarquização tanto socialmente quanto dentro das empresas. Leyman (1996) traz uma amostra disso:

Como já mencionado, o problema de desigualdade de gênero é fato concreto que perpassa pela realidade cotidiana, e faz sentido sua relação com o desenvolvimento do assédio moral nas relações de trabalho, haja vista que em determinadas situações o mesmo é decorrente da hierarquização, do domínio do poder, e quando então o homem se acha nesse controle por sobre a mulher pode vir ao desenrolar de violências morais, da humilhação, ou seja, uma discriminação devido à desigualdade existente, às vezes nem sempre clara, talvez disfarçada, porém ela faz parte do contexto que se vivencia. (NETO, 2008 p. 13).

Nas organizações existe essa hierarquia que valora o masculino em detrimento do feminino, transformando o ambiente de trabalho em um lugar de disputas, de rivalidade, abrindo as portas para que o assédio aconteça e permaneça tácito nas relações de trabalho, pois a vítima por vezes teme denunciar, seja por motivos pessoais, financeiros ou por dificuldade probatória.

Ainda de acordo com Neto (2008), trata-se então de um problema de concepção, ou seja, de conscientização social, em que visando o bem comum se deve lutar pela construção da igualdade de gênero. Assim, os resultados serão os

melhores e mais justos possíveis, dando às mulheres a devida igualdade merecida, tanto no ambiente de trabalho, como na vida social como um todo. Dessa maneira buscamos entender os envolvidos nesse fenômeno.

A VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL: PERFIL

Com base no trabalho de Silva e Bittar (2012) sobre Assédio moral e a vulnerabilidade feminina, as vítimas normalmente são pessoas com personalidade transparente e que se posicionam, algumas vezes, questionando privilégios. Tornam-se os alvos das agressões justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem à autoridade de um superior sem nenhum questionamento a respeito do acerto de suas determinações. É o próprio assédio que pode vir a patologizar as vítimas, desencadeando um processo mimético em relação a que o agressor (individualmente ou em grupo) afirma sobre elas, isto é, que são, inseguras e quase paranoicas. (HELOANI, 2005, apud SILVA E BITTAR, 2012 p. 105).

Dessa forma a maioria das pesquisas aponta que, estatisticamente falando, as mulheres ainda são as maiores vítimas do assédio moral como visto no tópico anterior. Para Hirigoyen (2002), as mulheres, diferentemente dos homens, são submetidas a insultos com conotações machistas ou sexistas, discriminadas sob a falsa ideia de que não estão aptas a postos de responsabilidade. É importante observar que as mulheres não são educadas em nossa sociedade para reagirem de maneira agressiva e nem violenta e, sim, para reagirem de modo dócil, submissa, sendo a agressividade e a dominação, expressão de virilidade, própria dos homens e a passividade própria das mulheres. Desta maneira as mulheres se tornam alvos mais fáceis nas relações de dominação que estão presente nas organizações de trabalho. Estudos recentes assinalam a predominância de mulheres como vítimas de assédio moral (GONÇALVES, 2006; HOEL e COOPER, 2001; SILVA e BITTAR, 2012) apontam para o fato de que as mulheres em cargos administrativos são significativamente mais expostas ao risco de assédio moral do que sua contrapartida masculina, sem dúvidas, se intensifica em virtude dos papéis de gênero enraizados em nossa cultura machista e misógina.

Hirigoyen (2002) afirma que não existe perfil psicológico específico para a vítima de assédio moral, mas existem situações em que as pessoas correm maior risco de se tornarem visadas, como quando sua maneira de ser, desestabiliza uma pessoa ou o equilíbrio do grupo. É o caso, por exemplo, de pessoas atípicas,

diferentes da maioria, por possuírem características geralmente objeto de discriminação (como sexo, raça, preferência sexual, etc.) ou outras mais sutis. Também as pessoas muito competentes ou que ocupam espaço demais, as que resistem à padronização, as que se isolam ou não possuem aliados fortes na organização, as protegidas pela lei (por exemplo, mulheres grávidas, representantes de sindicatos, acidentados do trabalho cumprindo período de estabilidade), as menos “produtivas” e as temporariamente fragilizadas, devido a problemas pessoais.

Quando ocorre o assédio, é comum atribuírem culpa à vítima, buscando explicações para o fato em suas características pessoais. Por vezes, as próprias vítimas também começam a pensar que são culpadas ou que o assédio moral aconteceu devido as suas falhas ou erros. Mas existem situações em que um evento externo é capaz de, por si, desencadear perturbações psíquicas, qualquer que seja a estrutura de personalidade (HIRIGOYEN, 2002). Ou seja, as consequências e percas para a vítima que sofre esse fenômeno são inúmeras, além de se culpabilizar apresenta uma sintomática que a impede de permanecer no mercado de trabalho.

SOBRE O ASSEDIADOR: PERFIL

Quanto ao perfil do agressor, Hirigoyen (2002 apud GONÇALVES, 2006) classifica-o em perverso narcisista, uma vez que exibe um comportamento dominador, manipulador e destrutivo, sentindo prazer em fazer o que poderá desestabilizar a vítima. Geralmente são pessoas hábeis, sedutoras, que sabem construir a própria carreira. As empresas tendem a lhes dar bastante espaço e colocá-las em postos estratégicos. Qualquer pessoa pode, vez ou outra, agir de forma destruidora e manipular alguém para conseguir vantagem, mas estes comportamentos ocasionais são seguidos de remorso ou arrependimento. O indivíduo perverso, contudo, é frio e calculista, destrói o outro sem a menor culpa.

Referimo-nos ao agressor agindo sozinho ou em grupos, porque, de fato, no caso de um agressor que atue dentro de uma empresa, este pode aliciar colegas que, por receio ou interesse, aliem-se a ele em sua “perseguição” a um determinado funcionário, considerando que, agindo dessa forma, demonstram uma certa cumplicidade, na esperança da recompensa de uma não agressão futura em relação a si próprio. É o “espírito de equipe” que, particularmente nessa situação, traduz à falsa ideia de que a solidariedade ao chefe pode conduzir à segurança e mesmo à ascensão dentro da empresa (HELOANI, 2005, P.105 apud SILVA E BITTAR, 2012).

Portanto, os estudos mostram tendência à indicação de apenas uma pessoa como agressora (LEYMANN, 1996; EINARSEN e SKOGSTAD, 1996; HSA, 2001; MACIEL et al. 2006 apud GNÇALVES 2006), afirmam que quanto maior o número de

situações relatadas e quanto maior a duração média das agressões, maior o número de pessoas que agridem, de certa forma, corroborando a ideia de uma dinâmica de aumento do assédio. Vítimas de assédio moral também relatam, com maior frequência, que foram assediadas juntamente com outros colegas ou com todo o grupo de trabalho. Einarsen e Skogstad (1996 apud GONÇALVES 2006) observam que, nas organizações predominantemente compostas por homens, o assédio moral tende a ser mais frequente do que nas organizações mistas ou com prevalência feminina. Isso se deve pela cultura na qual somos inseridos, ainda reproduzindo as relações de gênero predominante, neste caso, o homem sendo o mais adepto para o trabalho. Não obstante, a maioria dos homens tende a ser assediada por outros homens (LEYMANN, 1996; EINARSEN e SKOGSTAD, 1996; HSA, 2001; MACIEL et al. 2006 apud GNÇALVES 2006).

Uma possível explicação para as diferenças em relação ao gênero das vítimas e dos agressores se refere à estrutura da vida laboral. Gonçalves (2006) destaca que os agressores parecem querer se mostrar superiores ou, ao contrário, sentem-se inseguros pela competência do subordinado. São individualistas e competitivos, buscando somente benefícios próprios. De alguma forma, é provável que as vítimas ameacem o agressor em desestabilizar o seu poder ou status, e este tente afastá-las para garantir o seu domínio. De uma forma ou de outra, existe um conflito de interesses evidente, mas a forma como o agressor reage à possível perda de poder é que caracteriza o assédio moral, na medida em que adota condutas perversas e injustas para destruir a vítima.

Segundo Gonçalves (2006) apesar do exposto, os estudos afirmam que não é possível estabelecer tipos específicos de personalidade, para vítimas e para os agressores. Mesmo assim, os fatores individuais assumem papel importante no desenvolvimento do assédio moral e podem contribuir para o agravamento do processo. Por isso, não nos cabe atermo-nos apenas no perfil, tanto da vítima como a do agressor. É importante observamos a dinâmica do ambiente de trabalho, e de como se dá o relacionamento de todos os funcionários.

A PRODUÇÃO CIENTÍFICA DA PSICOLOGIA SOBRE O ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER NO TRABALHO

Depois das breves incursões realizadas sobre o conceito de assédio, suas implicações, a vítima e o agressor, assim como sobre gênero, mulher e trabalho, finalmente, estamos habilitados a analisar as pesquisas indexadas produzidas pela Psicologia brasileira de 2005 até 2015. Como ficou estabelecido anteriormente, foram 15 artigos científicos encontrados sobre o tema.

No que concerne ao gênero, dos trabalhos estudados cinco tem um enfoque de gênero, porém apenas dois dão ênfase à visão feminista, assim como neste trabalho trazendo proposições transformadoras, de acordo com esta linha de análise, os autores Scott (1995), Scaffo et.al (2013) e Birman (2005), nos dizem que o conceito de gênero emergiu através do movimento feminista, trazendo a perspectiva de compreender e responder a partir de fundamentos científicos a situação de desigualdade entre os sexos. Ou em outros termos, permitiu desvelar o processo de transformação das diferenças percebidas entre os sexos, em desigualdades e seu uso para efeitos de discriminação, assédio e violência (SCOTT, 1995). Por exemplo, não conseguiu desconstruir o discurso dominante a favor de uma ordem de gênero desigual. Esta desigualdade ainda se faz sentir no ambiente de trabalho. Embora a concepção de gênero tenha causado significativos abalos na crença assentada no binarismo: homem = poder x mulher = dependência.

Os outros referidos trabalhos, como os de Caniato e Lima (2008), Guimarães e Rimoli (2006), e Maciel et.al (2007), contemplam brevemente a visão de gênero, contextualizando estes dizem que as mulheres são também frequentemente assediadas e de forma diferente dos homens: as ações contra elas tem uma conotação machista e sexista. A maioria das pesquisas aponta que as mulheres são, estatisticamente falando, as maiores vítimas do assédio moral.

Quanto a estes trabalhos que apenas contemplam brevemente a noção de gênero, notamos que os mesmos não fazem uma reflexão feminista como enfatizamos em nosso trabalho, porém, isto não significa dizer que estes não tenham uma reflexão crítica, os mesmos possuem este enfoque, mas o que podemos observar através das análises feitas é que estes não foram para além do indivíduo. Reconhecemos a importância destes estudos, porém acentuamos quanto ao fato de criar-se uma lógica de conformismo.

Conformismo este que se destaca dentro das organizações, tal fato pode ser explicado devido a perpetuação de uma cultura violenta e patriarcal nestes ambientes laborais, ou seja, a cultura machista que vivenciamos em nossa

sociedade repercute em vários âmbitos, sendo que nas instituições isso ocorre se forma quase que silenciosa e invisível, pois em muitos casos a vítima não denuncia este tipo de violência devido diversos fatores já explicitados anteriormente neste trabalho.

Dessa forma, o recente interesse diante ao problema não parece ser altruísta nem tampouco humanista, mas econômico, as mulheres não somente são vítimas com maior frequência que os homens, mas o assédio dirigido as mesmas é diferente, já que constantemente tem conotações sexuais ou “machistas”, isso deve-se porque somos retroalimentados por essa cultura que supervaloriza o Homem em detrimento a mulher. Dentro das organizações esta supervalorização ao sexo masculino pode vir a defender seus próprios interesses institucionais, visto que é mais viável responsabilizar apenas os envolvidos, como se estes fossem instâncias desconexas e distintas, do que de fato instalar medidas eficazes e preventivas contra a violência contra a mulher. Isto tudo está enraizado em nossa cultura que apesar das grandes evoluções e conquistas, ainda hoje este discurso machista tem poder e espaço dentro das organizações.

Tudo isto gera consequências devastadoras, cuja vítima apresenta sintomas que interferem na sua qualidade de vida profissional e pessoal. Como consequência gera um quadro no qual a vítima apresenta sintomas que interferem sua qualidade de vida nos aspectos pessoais e profissionais. Portanto, dos artigos que foram analisados grande parte dos autores estão voltando-se para a sintomática que o assédio provoca dentro do contexto laboral, a literatura tem explorado as consequências. De acordo com a nossa pesquisa, houve flagrante predomínio de quadros: Depressão, stress ansiedade, alterações de sono melancolia, sentimento de culpa apatia, sintomas psicossomáticos e outros transtornos (JACOBY ET. AL, 2009; NAKAMURA E FRNANDEZ, 2004; GUIMARÃES E RIMOLI, 2006; MACIEL ET AL, 2007; ANTUNES ET AL, 2012; CANIATO E LIMA, 2008).

Ao sintomatizar você promove para o sujeito que sofre o assédio um lugar de adoecimento, logo uma sugestão de tratamento clínico, porém não é atingido o que cerne, que seriam as instituições, afastando as possibilidades de pensar essa demanda a partir de recortes de políticas públicas. Ainda é possível visualizar a reflexão de modelos de tratamento clínico.

Os autores Antunes et al (2012) destacam que é possível compreender que, mesmo após o reconhecimento do assédio moral, tais alterações de saúde do

sujeito passam a reforçar uma leitura culpabilizante, calçada nos discursos psicológicos que se centram na personalidade dos sujeitos e na investigação da patologia clínica. Esses discursos são frutos de produções, principalmente de algumas linhas da Psicologia, que buscam no indivíduo as causas de todos os males e desconsideram o coletivo. Em decorrência dessa concepção, o indivíduo se torna o maior responsável por sua condição de vida e saúde, e as circunstâncias sociais e de trabalho têm influência mínima visto que as instituições não criticam a cultura em que vivemos, por isso a importância de não se deixar esta questão perpetuar, destacamos, portanto que esta não é somente uma questão que envolve agressor e vítima, pensamos além, atingindo o coletivo enquanto instância de análise, pensar em todos que compõem esse contexto institucional.

Porém, há autores como Guimarães e Rimoli (2006), Nakamura e Fernandez(2004), Heloani (2005), Caniato e Lima (2008) e Scaffo et all (2013), que trazem proposições de trabalho preventivo dentro das organizações, sendo estas: mudanças na liderança, treinamentos de habilidades, técnicas de autocontrole, relaxamento, de sensibilização, inoculação de estresse, modelo psicodinâmico, pautar-se no código de ética, criando mecanismo por meio do departamento de Recursos Humanos, denúncias que sejam asseguradas o sigilo podendo utilizar caixas postais ou “urnas” são alguns dos passos propostos para minimizar o problema, no entanto ainda não são suficientes.

Os mesmos autores trazem proposições humanistas como forma de prevenção, através desse processo efetivado é possível que a sintomatologia desse fenômeno retroceda. Ao analisarmos os artigos, observamos que constantemente os mesmos nos apresentam um enfoque preventivo, no entanto notamos que há a necessidade de aplicação dessas práticas nos contextos organizacionais. Visto que há uma clara omissão das organizações sobre o assédio moral, ocorrendo de forma silenciosa e conivente. Somente um efetivo processo de humanização do trabalho poderá fazer com que os “sintomas” dessa verdadeira epidemia retrocedam. Monitorar o desenvolvimento da competitividade em que os fins podem justificar os meios, mediante um atropelamento da ética e da própria dignidade humana, sugerindo ainda o planejamento de estratégias para a avaliação dos riscos psicossociais da organização do trabalho, a avaliação dos riscos ocupacionais de origem psicológica, psicossocial e organizacionais, e a criação e execução de projetos e planos para o desenvolvimento da qualidade de vida profissional.

Enfatiza-se que a detecção além de ser um dos mecanismos definidos pelas políticas de proteção à violência, tem um papel de extrema relevância na implantação de ações de prevenção de ocorrência do assédio moral, além de ser fundamental para o monitoramento e assistência à saúde integral do trabalhador.

Com relação ao lugar da psicologia, somente um trabalho nos dá um suporte esperado, este é uma pesquisa bibliográfica cuja proposta é trazer reflexões sobre as consequências na subjetividade do trabalho, apresentado pelos autores Caniato e Lima (2008) apresentam uma reflexão sobre o debate das consequências na subjetividade considerando o contexto do trabalho. A psicologia enquanto ciência não pode abster-se desse ponto de vista, urge ter em pauta os descaminhos que levam a manutenção dessa forma de ser/viver, dos homens envidarem esforços na busca de respostas e renunciar ao silêncio cúmplice e ao conformismo conivente que permite que os homens continuem sendo maltratados sob as formas contemporâneas da organização do trabalho, sob a violência, a injustiça e a exclusão social. Os autores afirmam ainda, que nem sempre as teorias e práticas psicológicas voltam-se para os modos de organização da produção da subsistência humana enquanto mediadoras da constituição do psiquismo, e as teorias psicológicas não visam um caráter essencial no trabalho.

Constatamos que a psicologia organizacional é uma ramificação nova desta ciência, assim como a visibilidade do assédio enquanto fenômeno. Concluímos que diante desses fatores a produção científica ainda é escassa, através do nosso levantamento bibliográfico confirmamos que as publicações desses artigos gradativamente vêm tomando força. Como dito anteriormente tanto a psicologia na organização quanto o assédio vêm adquirindo espaço, pelas consequências geradas no âmbito organizacional e os indivíduos que permeiam o ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração todos os aspectos apresentados, concluímos que a mulher possui ainda nos dias atuais heranças históricas do sistema patriarcal, tendo grande influência às questões das diferenças relacionadas a gênero, repercutindo de forma negativa em diversas áreas de sua vida, a área profissional foi o foco do nosso trabalho, contudo, podemos constatar que neste ambiente laboral, a mulher por mais que tenha conquistado seu espaço no mercado de trabalho, ainda assim

encontra-se em posição de inferioridade e discriminação perante o homem, gerando a esta, um tipo de violência psicológica, nomeada de Assédio Moral, tal fenômeno ocorre com grande frequência nas organizações, e acarreta à vítima (mulheres assediadas) inúmeras implicações tanto na vida profissional como pessoal, em decorrência do abalo psicológico que sofre.

Constatamos ainda, através da pesquisa bibliográfica que há uma escassez no que diz respeito a estudos, pesquisas e publicações sobre o tema, percebemos também que a literatura está preocupando-se mais com a pessoa que sofre o assédio, atribuindo a ela por vezes a culpa, descartando a cultura que estamos inseridas, e a cultura organizacional que por vezes tem um teor machista, o que sem dúvida é prejudicial tanto no que diz respeito ao funcionário assediado, ao clima organizacional como na produtividade da empresa.

Diante disso, foi possível observar que os modelos psicoterapêuticos continuam sendo replicados após o fenômeno acontecer, ou seja é necessário que a vítima seja exposta ao assédio durante anos e apresente inúmeras consequências para que algo seja feito por ela. Geralmente a atenção é dada apenas para essa pessoa, atribuindo a ela um lugar de problema. No que diz respeito a praticidade quando um indivíduo coloca em risco alguém ou os resultados esperados, isolar ou desligar são as opções mais viáveis.

Portanto é de extrema importância a presença de um profissional Psicólogo dentro das organizações, pois este atuará na prevenção e também no acompanhamento, seu atendimento especializado proporciona a conscientização dos funcionários sobre o que é como ocorre e como deve-se prevenir o assédio moral dentro das organizações.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Paloma Pereira. **“Essa empresa não é lugar de mulher parideira”:** **considerações feministas sobre as relações de gênero nas organizações”** /Paloma Pereira de Almeida. – Recife: O autor, 2012.

ANTUNES, B., M., CARLOTTO, M., S. STREY, M., N., **Mulher e trabalho: visibilizando o tecido e a trama que engendram o assédio moral.** Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 18, n. 3, p. 420-445, dez. 2012

BARRA VALENTE, Márcio; MEDRADO, Benedito; LYRA, Jorge. **Ciência como dispositivo de produção da paternidade: análise de produções científicas brasileiras**. Athenea Digital. Revista de Pensamento e Investigação Social, vol. 11, núm. 2, julho, 2011, pp. 57-72.

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

BIRMAN, Joel. **O assédio na atualidade e seus jogos de verdade**. *Rev. Dep. Psicol.* 2005, vol.17, n.1, pp. 29-44. ISSN 0104-8023.

BRASIL. **Projeto de Lei n. 2.369, de 2003**. “Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.” Câmara dos deputados.

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Brasil, v. 11, n. 2, p. 177-192, dez. 2008. ISSN 1981-0490.

GONÇALVES, R. C. **O assédio moral no Ceará**: naturalização dos atos injustos no trabalho. 2006. 109f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Fortaleza, Centro de Ciências Humanas, Fortaleza.

GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. **“Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 22, n. 2, p. 183-192, 2006.

HELOANI, R. **Assédio moral: a dignidade violada**. *Aletheia*. dez. 2005, nº. 22, p.101-108.

HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helen Hhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 65.

_____. **Mal-estar no trabalho, redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 350p.

HOEL, H.; COOPER, C. Origins of bullying: theoretical frameworks for explaining workplace bullying. In: TERANI, N. (Org.). **Building a culture of respect: managing bullying at work**. Londres: Taylor & Francis, 2001.

JACOBY, Alessandra Rodrigues et al. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. Rev. Mal-Estar Subj., Fortaleza, v. 9, n. 2, jun. 2009 Janeiro:

LEYMANN, H. **The Content and Development of Mobbing at Work**. European Journal of Work and Organizational Psychology, vol. 5, nº 2, p. 165-184, 1996.

LIMA, Maria Lúcia Chaves; MÉLLO, Ricardo Pimentel. **As vicissitudes da noção de gênero: por uma concepção estética e antiessencialista**. Gênero na Amazônia, v. 1, p. 182-206, 2012.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero. **Sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**/ Guacira Lopes Louro. - Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

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

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. **Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho: percepção e impacto**. Psico-USF (Impr.), Itatiba, v. 16, n. 2, p. 163-173, Aug. 2011.

NAKAMURA, A. P.; FERNÁNDEZ, R. A. **Assédio moral: mobbing**. Aletheia, n. 19, p. 69-74, 2004.

NARVAZ, M., G.; KOLLER, S., H., **Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política**. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 11, n. 3, p. 647-654, set./dez. 2006.

NETO, A., R., **Assédio Moral contra a mulher nas relações de trabalho: uma reflexão sobre suas consequências econômicas e psicológicas.** Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2008.

RAMOS, L., L., G., GALIA, R., W., **Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho.** 2ª Edição, revista ampliada – porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013.

SANTOS V., M. OLIVEIRA, V., B., **O resgate da ilusão via narrativa simbólica: um estudo de caso de síndrome do pânico após assédio moral.** Bol. Acad. Paulista de Psicologia, São Paulo, Brasil - V. 78, no 01/10, p. 184-198.

SCAFFO, M., F., FARIAS, F., R., BARRETO, F., S. **Assédio como experiência traumática no âmbito organizacional.** II CONINTER – Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades Belo Horizonte, de 8 a 11 de outubro de 2013.

SCOTT, Jon., **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** **Educação e realidade**, 20 (2): 71-99, Jul/Dez 1995

SILVA, S., C., A., e BITTAR C., M., L. **O assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade feminina.** **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, v.17, n.1, p. 301-322, jan./jun. 2012 - ISSN 1516-2664.