



**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE
SERGIPE – FANESE
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO – NPGE
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS IV**

INGRID SANTANA SANDES

ASSÉDIO DE GÊNERO: assédio moral, mulher e trabalho

**Aracaju – Se
2008.1**

INGRID SANTANA SANDES

ASSÉDIO DE GÊNERO: assédio moral, mulher e trabalho

Artigo apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação e Extensão da FANESE, como requisito para a obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas.

Coordenador (a): Profª. Rosângela Farias

**Aracaju – Se
2008.1**

INGRID SANTANA SANDES

ASSÉDIO DE GÊNERO: assédio moral, mulher e trabalho

[Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação e Extensão – NPGE, da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito para a obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas, no período de 2008/1.]

Avaliador

Coordenador do Curso

Aluno (a)

Aprovado (a) com média: _____

Aracaju (Se), 27 de junho de 2008.

RESUMO

Este artigo traz uma discussão que visa possibilitar um breve entendimento sobre as possíveis conseqüências da modernização tecnológica e organizacional, que enrijecem as condições de trabalho e, conseqüentemente, corrompem as relações laborais: o assédio moral e o assédio de gênero. As mudanças produtivas enfrentadas pelas empresas, que objetivam adaptação às novas exigências do mercado, favorecem violentas práticas como essas. Inicialmente, discute-se conceitos de assédio moral (termo recente, usado aqui no Brasil e em Portugal), que caracteriza um desempenho sistemático, repetitivo e prolongado entre indivíduos com poder assimétrico, cuja intenção derradeira é aniquilar as redes sociais da vítima, acabando com sua reputação e provocando o abandono do local de trabalho. Apresenta dados históricos sobre a inserção da mão-de-obra feminina no trabalho, a fim de justificar o assédio de gênero sofrido pelas mulheres no ambiente de trabalho, em virtude da construção ideológica errônea do conceito de gênero, que será descrito em seguida. O objetivo desta análise é apresentar elementos para que a atividade de Recursos Humanos se dê, também, com o objetivo de minimizar a problemática em questão, já que se chegou à conclusão que as ações de Recursos Humanos estão mais voltadas para o autoritarismo estrutural, gerando os insucessos morais. Para tal, foi realizada pesquisa qualitativa, exploratória quanto aos objetivos a serem alcançados e, como procedimento de coleta, utilizou-se a pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Assédio moral. Ideologia da mão-de-obra feminina. Assédio de gênero.

SUMÁRIO

RESUMO	03
1 INTRODUÇÃO	05
2 ASSÉDIO MORAL, CONDUTA CONTRÁRIA À NORMA	06
3 INSERÇÃO DA MÃO-DE-OBRA FEMININA NO TRABALHO	09
3.1 Aspectos Conceituais	09
3.2 O Trabalho Feminino Através da História	10
4 ASSÉDIO DE GÊNERO E IDEOLOGIA	14
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
REFERÊNCIAS	18

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos tempos, o investimento em tecnologia de produção tem sido tendência para empresas que buscam se adaptar às novas exigências do mercado. Mesmo sendo este investimento uma tendência comum, vale salientar que o patrimônio mais importante das organizações são seus profissionais. Contudo, a fim de adaptar-se rapidamente às perspectivas futuras da administração, ou seja, sofrendo com mudanças rápidas e inesperadas, lidando com o crescimento da complexidade das organizações e executando atividades novas que exigem competências diversas e alto grau de especialização dos seus colaboradores, as empresas têm-se deparado com a difícil problemática da pressão descontrolada na cobrança de resultados.

A violência psicológica sofrida por essas mudanças, originou o mal avassalador na relação laboral que pode acontecer tanto entre chefes e subordinados, como entre pessoas do mesmo nível hierárquico, quanto na relação de subordinados com superiores. Trata-se do assédio moral, marcado por caráter insistente e ações repetidas, por tempo prolongado, com agressões reiteradas, que reprimem a vítima a situações vexatórias, de humilhação, de rejeição, discriminatórias e constrangedoras com o objetivo de desestabilizá-la emocional e psicologicamente, que refletem severamente na saúde física e mental destas (PELI, 2006).

Pertencentes a um sexo, as mulheres, ideologicamente construídas, tendem a vivenciar e a sofrer mais com essas ações na organização do trabalho, visto que essa 'política' tornou-se uma verdadeira tática de gerenciamento: trata-se do assédio de gênero (PEZÉ, 2006).

É grande o interesse das pessoas atualmente em ler e pesquisar sobre o assunto, embora existam poucos trabalhos que consigam caracterizar, de fato, a existência desse fenômeno nas empresas. Alguns trabalhos existentes tratam esse fenômeno como sendo uma violência moral explícita contra o trabalhador no ambiente de trabalho, patrocinado por patrões, chefes ou gestores. Tais atos violentos, em geral, são relacionados ao cotidiano do trabalho, capacidade ou incapacidade produtiva de determinado funcionário e formas declaradas de discriminação de gênero.

A discussão da violência moral no trabalho aqui no Brasil é recente e toma fôlego a partir de divulgação de uma dissertação de mestrado defendida em maio de 2000 na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), Departamento de Psicologia Social, denominada "Uma jornada de Humilhações" (BARRETO, 2000).

Objetivando divulgar dados de pesquisas sobre a temática em questão, este artigo pretende também oferecer subsídios aos interessados, para que o exercício da atividade de Recursos Humanos se dê com o objetivo de minimizar tal problemática. Após definição do conceito 'assédio moral', discorrer-se-á sobre a introdução da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho, citando o que caracteriza a construção ideológica desta, para então apresentar a definição de 'assédio de gênero'.

Foi realizada pesquisa qualitativa, exploratória quanto aos objetivos a serem alcançados e, como procedimento de coleta, utilizou-se a pesquisa bibliográfica.

2 ASSÉDIO MORAL: CONDUTA CONTRÁRIA À NORMA

Na concepção de Cruz (2005), nos últimos anos, a globalização provocou inúmeras mudanças no universo corporativo e isso não ficou restrito apenas à aquisição de novas tecnologias. As relações no ambiente de trabalho também precisaram acompanhar essas inovações. Se antes um chefe somente delegava ordens e comparava seus subordinados apenas a números, hoje os gestores ganharam um novo perfil. O líder da atualidade precisa saber dialogar, trocar idéias, preocupar-se com o desempenho da equipe e, principalmente, respeitar os colaboradores em suas individualidades, por exemplo. Dentro deste contexto, a área de Gestão de Pessoas, também precisou adaptar-se à nova realidade mundial, o que resultou na substituição de alguns processos por outros mais flexíveis.

No entanto, apesar de muitas empresas já terem adotado uma política de Gestão de Pessoas exemplar, há organizações que ainda não despertaram para as mudanças das relações no ambiente de trabalho. A preocupação somente com a modernização tecnológica e organizacional possibilita o surgimento de um ambiente fértil para o abuso de poder ou poder do abuso, que provocam sofrimento ao trabalhador, vítima do trabalho, atingindo este em suas diversas relações.

Na prática, isso significa que existem aqueles que acreditam que a violência psicológica ainda é o melhor caminho para aumentar a produtividade e melhorar a qualidade do serviço. Neste sentido, estudos mostram que as mulheres tendem a ser mais penalizadas, pois estas muitas vezes "aceitam" ser humilhadas para evitar recriminação e/ou até mesmo perder o emprego, já que para elas o mercado de trabalho é mais competitivo. O alto índice da taxa de participação da mão-de-obra feminina é notável, porém o seu grau de satisfação ainda não (MARX E ENGELS, 1998).

Este acontecimento tem tomado grandes proporções. Intitulado de assédio moral, na concepção de Hirigoyen (2001) é conhecido também como hostilização no trabalho ou violência moral ou psicológica. O termo assédio moral é a nomenclatura adotada no Brasil. Os estudos iniciais sobre hostilidade no ambiente do trabalho, sob a ótica organizacional, são atribuídos a Heinz Leymann, responsável pela introdução do termo "mobbing" no universo trabalhista sueco na década de 80 do século passado. Outros termos usados: "bullying" e

"harassment" nos EUA, "psicoterror ou acoso moral" na Espanha; "harcèlement moral" na França e "Ijime" no Japão (HIRIGOYEN, 2001).

Esse tipo de situação é muito mais freqüente nos ambientes de trabalho do que se imagina. Pode-se dizer que é tão antigo quanto o próprio trabalho. Pode-se ainda defini-lo, segundo Peli (2006), como a exposição do trabalhador a situações constrangedoras e de humilhação, ocorridas repetidas vezes durante a jornada de trabalho, sendo mais comuns em relações entre chefe e empregado, mas podendo acontecer também entre colegas que desempenham a mesma função.

O assédio moral remete a práticas de humilhações, perseguição e ameaças nos locais de trabalho, componentes todos de um processo de violência psicológica que pode chegar até arriscar a vida da vítima. As atitudes hostis como a deterioração proposital das condições de trabalho, o isolamento e recusa de comunicação, atentados contra a dignidade e o uso da violência verbal, física ou sexual, constituem-se os meios pelos quais o agressor atinge as vítimas do assédio moral (HIRIGOYEN, 2001).

Barreto (2000) o conceitua como uma atitude antiética, violenta e desumana nas relações de trabalho, através da exposição repetitiva de trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias no exercício de suas atividades laborais.

A radicalização das novas formas de organização do trabalho, originária da constante necessidade da modernização tecnológica, gera uma coação descontrolada na cobrança de resultados, sobretudo os de produção e/ou vendas, onde o agente provocador usa métodos pessoais de abordagem agressiva e discriminatória (PELI, 2006).

Constata-se que a manipulação deliberada da chantagem, da ameaça, do assédio tem sido empregada como um método de gerenciamento e que o medo de perder o emprego provoca uma conduta de submissão e dominação.

“[...]numa sociedade competitiva, o êxito de alguns poucos constrói-se graças ao fracasso de muitos.” (SAFFIOTI, 1987, p. 24). Medidas preventivas, do ponto de vista organizacional, como reduzir as distinções hierárquicas, agenciar a igualdade do poder ou a gestão participativa, abolir os privilégios, idealizar programas de participação nos lucros ou diminuir as diferenças extremas nas escalas de salários, poderiam evitar os comportamentos indutores do assédio.

Alguns especialistas como Cruz (2005), acreditam que as manifestações de assédio moral contra profissionais do sexo feminino são diferentes e mais frequentes, quando comparadas às sofridas por trabalhadores do sexo oposto. Quando as mulheres sofrem o assédio, a intimidação acontece proibindo sua fala, fazendo-se comentários sobre a aparência e até controlando o tempo que passam no banheiro. Já com os homens, os comentários sobre sua virilidade são os mais comuns.

Diante disso, abre-se o leque para uma nova discussão, agora acerca do assédio de gênero, ou seja, da dificuldade enfrentada pelas mulheres em pertencerem a um sexo no ambiente de trabalho.

3 INSERÇÃO DA MÃO-DE-OBRA FEMININA NO TRABALHO

3.1 Aspectos Conceituais

Albornoz (2004), no seu livro intitulado **O que é trabalho**, escreve na tentativa de se fazer compreender melhor o sentido histórico do trabalho. Para isso, a autora inicia definindo o trabalho humano como atividade transformadora e determinada, às vezes penosa, porém necessária. Depois acrescenta definindo-o como análogo à “aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar determinado fim; atividade coordenada de caráter físico ou intelectual, necessária a qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; exercício dessa atividade como ocupação permanente, ofício, profissão” (Op. cit., p. 9).

Na concepção desta autora, em todas as sociedades o trabalho é responsável pelo estabelecimento das formas de relação entre os indivíduos, das classes sociais, criando relações de poder e propriedade. Neste sentido, entende-se porque o indivíduo moderno tem dificuldade de dar sentido à sua vida se não for pelo trabalho. Em outras palavras, o trabalho pode até denotar sofrimento, mas ficar sem trabalhar denota inquietude e até incompletude.

O tema fundamental dos estudos sobre o Comportamento Organizacional no Trabalho, e além dele, está mais voltado para a auto-realização do homem na operacionalização das atividades organizacionais do que simplesmente no trabalho como meio de sobrevivência. A atividade organizada do trabalho não pode ser tida como punição, ou “um mal necessário”, desgastante, forçoso, mas sim como condição favorável de ser mais, de aprimoramento do indivíduo como ser (TOLEDO, 1986, p.19).

Percebe-se que isto toca de maneira muito especial às mulheres, tradicionalmente incumbidas de cuidado dos filhos e da casa (ressaltando que este nem é reconhecido como trabalho). Talvez por isso a mulher vá trabalhar para dar sentido a sua vida.

3.2 O Trabalho Feminino Através da História

Para Michel (1982), teorias, idéias e opiniões influenciaram e influenciam na formação de uma imagem da mulher para justificar o lugar de segunda categoria que ela sempre ocupou na sociedade a exemplo do surgimento do patriarcado.

Com as mudanças na composição social dos clãs, e com o exercício da monogamia, defini-se a paternidade, que junto com a propriedade privada, dá origem ao patriarcado, que limitou os ensinamentos proporcionados às mulheres (habilidades domésticas, tecelagem, bordado) ao atendimento da conveniência masculina. Estando o poder concentrado nas mãos dos homens, a mulher passa a ser vista como “moeda de troca” (PREHN, [s.d.], p.60), capaz de solidificar alianças políticas através dos casamentos. Ficando a mulher restrita ao lar, não havia necessidade de gastar tempo e recursos em sua capacitação profissional, o que consolidou o desempenho dela em tarefas menos valorizadas, aumentando a diferença entre os sexos.

Numa breve incursão pela teoria de Marx e Engels (1998), é possível entender como se deu a inserção da mão-de-obra feminina no contexto capitalista de produção, a partir do reconhecimento da história da luta estabelecida pelas classes sociais. No início da História, as sociedades, em quase toda parte, estavam dispostas em várias classes, caracterizando nuances de níveis sociais. Essas disposições de classes, da Roma antiga, passando pela Idade Média até a sociedade burguesa, traziam consigo suas gradações secundárias, as incompatibilidades das classes, as novas categorias de opressão, novas configurações de luta no lugar das antigas. A burguesia, contudo, ao mesmo tempo em que consegue diminuir os antagonismos de classe, dividindo a sociedade em duas, cria duas classes que se contrapõem frontalmente: a burguesia e o proletariado.

Os burgueses das primeiras cidades nasceram a partir dos servos da Idade Média e, a partir daqui, cresceram os elementos da burguesia. Com a defasagem dos meios de produção, a manufatura foi tomada pela indústria moderna, que desenvolveu extraordinariamente o comércio, a navegação e a comunicação por terra, e a classe média industrial foi substituída pelos líderes milionários da indústria, ou os burgueses modernos. Revolucionando os instrumentos de produção, a burguesia conseqüentemente modifica as relações de produção e todas as relações da sociedade (Op. cit.).

Até então, a incompatibilidade das classes opressoras e oprimidas fundamentaram as formas de sociedade, através da cristalização de certas condições que garantem a permanência de a existência submissa da classe opressora. A exemplo do trabalhador moderno que, ao invés de acender com o avanço da indústria, afundou cada vez mais, atingindo níveis abaixo das condições da essência de sua própria classe (MARX E ENGELS, 1998).

Com o desenvolvimento crescente da indústria, o trabalho manual passou a exigir menos uso de habilidade e de força física e o trabalho dos homens foi sendo substituído pelo das mulheres. Todos os profissionais passaram a ser vistos como operários assalariados e as alterações de idade e sexo não têm mais legitimidade para particularizar socialmente a classe trabalhadora, agora todos são instrumentos de trabalho, recebendo bem por isso ou não (Op. cit.).

Ainda segundo estes autores, as mulheres passam a ser vistas como um instrumento de produção, devendo, portanto, ser exploradas. Os burgueses vêem suas esposas como um simples instrumento de produção e que, como tal, deve ser explorado. Assim, o desenvolvimento da era industrial, ao mesmo tempo em que traz consigo a modernização, afasta as mulheres da família e da casa, na medida em que – precisando de uma mão-de-obra menos reivindicativa e mais tímida e submissa, para manter altas as margens de lucro – vê na figura feminina os requisitos que preenchem essa necessidade.

A divisão sexual do trabalho, fato socialmente construído ao longo da história da humanidade, passa a ser questionada com o surgimento dos estudos feministas a partir dos anos 60. O feminismo reaparece num dado momento histórico, em que outros movimentos de libertação resolvem denunciar a existência de várias formas de opressão, em busca da superação das desigualdades sociais (ALVES, 1985).

Marx e Engels (1998) complementam descrevendo que por objetivar refletir e renomear os conceitos culturalmente hierarquizados de sexo, o feminismo surge para que homens e mulheres demonstrem suas qualidades femininas ou masculinas enquanto propriedade do ser humano em sua totalidade sem opressões, para que traços tidos como tipicamente femininos – como demonstrações de emoção, afetividade, ternura – possam ser expressos por essas sem serem desvalorizados e para que igualmente aflorem sem acanhamentos nos homens. Ou seja, para minimizar as diferenças e, conseqüentemente, para

que as relações de poder entre os sexos fossem enfraquecidas na esfera familiar, no trabalho, na participação política, etc.

Ao garantir que o sexo também é político, já que contém relações de poder, o movimento feminista rompe com os modelos políticos tradicionais que neutralizam o espaço individual. Defendendo a idéia de que as relações interpessoais possuem igualmente um componente de poder e de hierarquia, tentou-se ultrapassar as formas de organização tradicionais, permeadas pelo autoritarismo e pela assimetria: “homens *versus* mulheres, pais *versus* filhos, brancos *versus* negros, patrões *versus* operários, hetero *versus* homossexuais, etc.” (MARX E ENGELS, 1998, p. 08). Assim, o movimento feminista caracterizou-se pela auto-organização das mulheres em seus vários segmentos de atuação, onde estas expressam suas próprias vivências e fortalecem a solidariedade.

Verifica-se que por ser o comportamento esperado de uma pessoa de um determinado sexo, produto das convenções sociais acerca do gênero, num contexto social específico, pode-se perceber que o fato das mulheres (em muitas sociedades) permanecerem na invisibilidade é uma questão variável, já que tanto elas quanto os homens são produtos do mesmo meio.

Assim, sendo a subordinação das mulheres produto de determinadas formas de organização e funcionamento da sociedade, entende-se que para dar significado a isto não cabe somente analisar a situação das mulheres, mas também as relações homens-mulheres, mulheres-mulheres, homens-homens, no contexto do trabalho através da História.

4 ASSÉDIO DE GÊNERO E A IDEOLOGIA

Na concepção de Cruz (2005) a violência contra a mulher está intrinsecamente associada ao conceito de gênero. Isto porque os estereótipos sociais relacionados ao sexo dão sentido à satisfação dos impulsos sexuais, à reprodução da espécie humana e, em geral, ao relacionamento entre as pessoas.

Para Lane (1981), diferentemente do conceito de sexo, o conceito de gênero refere-se à construção cultural do sexo, distinguindo a dimensão biológica da dimensão social, na medida em que a palavra sexo apenas caracteriza anatomofisiologicamente¹ os seres humanos e a atividade sexual, e reforça a idéia de que há muitos machos e fêmeas na espécie humana, mas que a qualidade de ser homem ou mulher é realizada pela cultura, pois é própria da condição humana a capacitação cultural como essencial à sobrevivência e, portanto, neste sentido, a natureza desempenha fraca indicação na definição dos comportamentos sociais. Levando-se em consideração a cultura na qual o indivíduo está inserido, este pode ter que assumir traços de comportamento que, numa outra sociedade, seriam características atribuídas ao sexo oposto. Gênero é, portanto, construção social de sexo – daí a utilidade do termo.

O conhecimento da ideologia faz entender a reprodução cristalizada de papéis, a discussão das relações de dominação e das contradições por ela geradas. Assim, estando a mulher condicionada pela educação e pela sistemática inferiorização imposta pelo patriarcado, identifica-se com o modelo ideológico criado pelo homem, o que legitima as condições sociais de exploração e de dominação para a sua subordinação. Apesar de todo o progresso, todos continuam, homens e mulheres, prisioneiros da visão estereotipada que lhes foi delegada por seus antepassados: o marido é quem provê, a mulher é quem administra (Op. cit.).

Segundo Albornoz (2004), o estereótipo sexista de que as mulheres têm como função casar, ter e cuidar de filhos, envolverem-se em funções que se afinem aos trabalhos domésticos, de que são empregadas instáveis, já que abdicam o mercado de trabalho quando casam ou quando vão cuidar dos filhos, que possuem alta taxa de absenteísmo, porque têm

¹ Entende-se por: estudo do funcionamento de todas as estruturas e organização de um organismo vivo, tanto interna quanto externamente, isoladamente ou como um todo.

que tomar conta de seus filhos, são os fatores responsáveis pela discriminação das mesmas no ambiente de trabalho.

Estes fatores agravam-se quando se tratam de mulheres líderes de departamento, pois se acredita que as mulheres só devem desempenhar funções mais simples e repetitivas, menos operacionais, que não precise falar muito, que sejam em expedientes diurnos, que exijam menos conhecimentos, que tenham menor grau de dificuldade ou de complexidade.

Um estudo, desenvolvido por Blau e Hendricks (1979 apud CHANLAT, 1994), demonstra que, de 1950 a 1970, houve mais homens ocupando cargos tipicamente femininos que o oposto, o que caracteriza o aumento de atividades que se utilizam de mão-de-obra feminina e justifica o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, já que os novos empregos foram designados principalmente para as profissões mais feminizadas. Contudo, este fato não impediu que mulheres continuassem a sofrer discriminações, ao ocupar cargos até então exercidos quase exclusivamente por homens, e que estes exercessem cargos femininos sem que houvesse algum tipo de problema nesse sentido. Acrescentam ainda que as mulheres são afastadas dos sistemas de promoções, principalmente quando exercem funções tipicamente femininas. Em se tratando de empresas que empregam principalmente homens, mesmo tendo melhores condições, são excluídas dos cargos de gerência.

A rede de relações sociais, principalmente as relações sociais de sexo, marca as vivências das mulheres trabalhadoras. Os conceitos de gênero, a divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo surgem justamente dessa necessidade que as análises sociológicas e econômicas têm, e sempre tiveram, de discutir essa dicotomia - “homem / mulher; trabalho / não-trabalho; trabalho assalariado / trabalho doméstico; produção / vida familiar; cultura / natureza” (BRITO, 2001, p. 255). Esta visão pacífica que se almeja dentro das relações de gênero no trabalho pertence aos dias atuais, mas na prática percebe-se que ainda há muito a percorrer para se alcançar tal objetivo.

Assédio de gênero, portanto, não é uma espécie de um conceito mais amplo do assédio moral. A violência de gênero sofrida na relação laboral é característica do feminino, pelos estereótipos sociais associados ao seu sexo, transmitidos e perpetuados, da maneira mais reprovável, pela coação física ou psíquica da vítima. Gênero e violência são, em consequência, dois conceitos de bem estreita conjugação na realidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Capazes de produzir, de participar, de decidir, de escolher, enfim, de tudo o que antes era reconhecido como propriedade particular dos homens, a entrada da mulher no mercado de trabalho e toda a sua atividade profissional representam um ganho inestimável. Contudo, permanecer num ambiente de trabalho caracterizado pelo autoritarismo estrutural e comportamental, onde a virilidade masculina, muitas vezes, provoca insucessos morais e operacionais, representa sujeição ao assédio de gênero.

As questões de gênero, no âmbito do trabalho, só caminharão para uma relação harmônica quando houver mudança integrada, conjunta e efetiva nas relações entre os sexos e esta resultar do entrosamento entre o masculino e o feminino, na tentativa de superar as clássicas relações de submissão e dependência que a cultura organizacional, através da ideologia, tenta ocultar e ao mesmo tempo torna-se responsável pela preservação. O que pode levar a mulher a um crescimento maior é justamente a possibilidade de encarar os vários aspectos da sua realidade, sem que, para isso, tenha que se manter passiva, submissa, vítima.

Fica evidente que tudo aquilo que está descrito neste artigo permitiu o entendimento acerca das expectativas que se têm sobre o trabalho feminino e de que forma a cultura e a construção ideológica do gênero feminino influencia e / ou até favorece a prática do assédio de gênero nas organizações.

Além disso, que as mudanças produtivas enfrentadas pelas empresas, que objetivam adaptação às novas exigências do mercado, favorecem a prática violenta de assédio moral. Enrijecendo as condições de trabalho para o alcance de resultados satisfatórios, a modernização tecnológica e organizacional corrompe as relações laborais, deixando o capital humano, maior bem das organizações, em segundo plano.

As atividades de Recursos Humanos são responsáveis pela democratização da organização do trabalho, ou seja, por criar um clima adequado ao bom exercício do autocontrole, da autonomia, para que os membros da organização aumentem os coeficientes de participação nos procedimentos decisórios de planejamento e controle.

Assim, espera-se que aos especialistas da área de Gestão Estratégica de Pessoas ofereçam possíveis soluções que permitam amenizar a incidência de tais práticas no ambiente laborativo, para que a permanência da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho e suas

relações não sejam contaminadas com os estereótipos que serviram para inseri-las nele. Cuidar com todo zelo das pessoas que trabalham nas organizações e para elas, a fim de favorecer a motivação e o desenvolvimento de seus membros.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2004. (Coleção Primeiros Passos).

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. 5. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985. (Coleção Primeiros Passos).

AROSHENA, José Fernando Lousada. **Trabalhista - acidente de trabalho e riscos psicossociais**. Disponível em: <http://www.netlegis.com.br/indexRJ.arquivo=/detalhesNoticia>: Acesso em: 25 mai. 2008, 17:10:58.

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

BRITO, Jussara; TEIGER, Catherine; MESSING, Karen. O trabalho e a saúde das mulheres: sinais de uma realidade em transformação. In: BORGES, Luiz Henrique; MOULIN, Maria das Graças Barbosa; ARAÚJO, Maristela Dalbello de Araújo. **Organização do trabalho e saúde: múltiplas relações**. Vitória: EDUFES, 2001, p.255-274.

CHANLAT, Jean-François et al. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1994.

CRUZ, Maria Helena Santana. **Trabalho, gênero, cidadania: tradição e modernidade**. São Cristóvão: Editora UFS; Aracaju: Fundação Oviêdo Teixeira, 2005.

HEILBORN, Luiza Maria; ARRUDA, Angela. Legado feminista e ONGs de mulheres: notas preliminares. In: **Gênero e desenvolvimento institucional em ONGs**. Rio de Janeiro, IBAM/ENSUR/NEMPP; Madrid, Instituto de la Mujer, 1995.

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

LANE, Silvia T.M. **O que é psicologia social?**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

MARX, Karl; ENGELS, Friederich. **O manifesto comunista**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

MICHEL, André. **O feminismo**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

PELI, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. Paulo Peli e Paulo Teixeira. São Paulo: Ícone, 2006.

PEZÉ, Marie-Grenier. **Forclusão do feminino na organização do trabalho: um assédio de gênero**. Revista Produção, v.14, n.3, p.006-013, Set./Dez. 2004. Disponível em: www.google.academico.com. Acesso em: 04 jun. 2008, 11:37:20.

PREHN, Denise R. **Divisão sexual do trabalho: isso é coisa de mulher?** [s.d.].

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

TOLEDO, Flávio de. **O que são recursos humanos**. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1986.