

O assédio moral e a secretária executiva

Moral harassment and the executive secretary

*Danielle van der Broocke Mello Pompeu¹
Jéssica Sousa Rocha²*

RESUMO: Neste artigo, fica perceptível o assédio moral no cotidiano do profissional de secretariado executivo que se encontra em um ambiente favorável a essas agressões, devido ao estereótipo criado de que secretárias são submissas e não conhecem seus direitos. Neste trabalho, defende-se a ideia de valorização da secretária, como forma de se precaver de possíveis situações de terror psicológico, ocasionado pelos assediadores. A proposta deste artigo é instigar e incitar outros pesquisadores a ampliar os estudos que correlacionem assédio moral com a profissão de secretariado executivo.

ABSTRACT: In this article it is perceptible harassment in the Executive Secretary's daily work, who is in a favorable environment for these aggressions, because of the stereotype that secretaries are submissive and they do not know their rights. This paperwork defends the idea of the secretary appreciation, in order to avoid possible situations of psychological terror, caused by stalkers. The purpose of this article is: instigating and inciting other researchers to expand the studies that correlate moral harassment and the executive secretary professional.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral. Profissional de secretariado executivo. Ética.
KEYWORDS: Moral harassment. Executive secretarial professional. Ethics.

I. INTRODUÇÃO

Podemos acompanhar diariamente as mudanças na sociedade, sejam elas tecnológicas, de conceito e até mesmo morais. Somos diariamente bombardeados com novos focos de interesse e isso afeta não somente uma ou outra comunidade, mas o mundo como um todo. Podemos ver variações

1 Graduada em Secretariado Executivo pela Universidade Federal da Bahia. E-mail: mello-pompeu@hotmail.com

2 Graduada em Secretariado Executivo na Universidade Federal da Bahia. E-mail: jessica_srocha@live.com

comportamentais, e os conceitos de “certo e errado” mudam de um grupo social a outro.

No que diz respeito às relações de trabalho, desde a criação da CLT em 1943, puderam ser observadas diversas mudanças em benefício dos trabalhadores, garantindo seus direitos. Dentro das organizações também se percebeu a necessidade de programas de incentivo aos funcionários para melhor desempenhar suas funções. Segundo Lourenço e Schroder (2003), o investimento na melhoria das condições de trabalho do empregado faz com que ele desenvolva um maior interesse, alinhando seus objetivos profissionais individuais com os da organização, favorecendo o desenvolvimento das duas partes interessadas.

Entretanto, apesar da evolução das relações trabalhistas, quando lidamos com relações humanas, estamos lidando também com as diferenças de experiência de vida. Diante destas variações comportamentais, muitos gestores que estão à frente destas empresas, ou mesmo gerenciam setores, se sentem pressionados diante do mercado de trabalho competitivo e não sabem lidar com seus colaboradores para que se tornem seus parceiros, agindo de forma abusiva. Seus atos quando repetitivos podem configurar assédio moral. Segundo Hirigoyen (1999), é considerado assédio moral qualquer manifestação ou conduta abusiva que possa intentar contra a dignidade e integridade física ou psíquica do indivíduo, de forma a tornar o ambiente de trabalho desagradável.

O presente trabalho tem como objetivo principal definir o que torna a secretária executiva alvo de assédio moral dos gestores para quem trabalha e por quais meios é possível evitar este assédio no ambiente de trabalho. A pesquisa aqui citada tem alto grau de relevância já que o assédio moral tem sido algo frequente em diversas profissões, e muitos indivíduos que o sofrem não sabem identificá-lo, ou não sabem como agir nestas situações. Voltado para o assédio moral com a secretária executiva, este artigo pretende mostrar, através da pesquisa feita por Rafaela Oliveira, ex-aluna do curso de Secretariado Executivo, profissionais que fazem parte do cenário soteropolitano e sofreram ou sofrem assédio moral no ambiente de trabalho.

Estruturamos nosso estudo em duas partes. Num primeiro momento, será feito um apanhado do conceito de assédio definido por alguns autores que estudam a área, identificando os tipos de assédio existentes, como são a postura do agressor e os fatores psicossociais. Posteriormente, será falado especificamente do assédio moral e da secretária executiva, reavivando o Código de Ética da secretária executiva, seu papel no cenário soteropolitano relacionado ao assédio moral e o nexos causal.

2. ASSÉDIO MORAL

2.1. O QUE É ASSÉDIO?

Segundo Almeida, Lagemann e Araujo (2007), o conceito de assédio moral

é novo não somente no Brasil como também no resto do mundo e, devido a isso, às vezes, difícil de ser identificado e comprovado, podendo ser confundido com outros comportamentos também considerados perversos como coerção, intimidação ou violência psicológica ou moral.

Leymann (1990) utiliza outro termo para caracterizar o assédio moral, chamando-o de *mobbing*. Para este autor, isto ocorre pela comunicação hostil e antiética dirigida por uma ou mais pessoas a um indivíduo, no ambiente de trabalho. Esse tipo de atitude hostil ocorre com frequência e por um longo período de tempo, segundo Leymann, no mínimo seis meses.

Para Barreto (2008), o assédio moral é a exposição do trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, de forma repetitiva, no seu ambiente de trabalho. Para a autora, o assédio não pode ser considerado uma doença do trabalho, pois, quando identificado como tal, a tendência é de que se culpe o trabalhador, levando a discussão para o campo da biologia.

Diferentemente do que se pensa, o assédio moral costuma ocorrer com vítimas que reagem contra algum tipo de autoritarismo exagerado, geralmente do seu superior. A partir de então, o assediador passa a desqualificar a vítima frente aos demais funcionários. Uma vez que o assédio moral é instaurado, o responsável pelo assédio põe a culpa dos conflitos existentes no funcionário assediado, que passa a se sentir culpado (HIRI-GOYEN, 1999, p. 45).

Existem algumas ideias que levam à justificativa para a existência do assédio moral nos dias atuais, embora as relações de poder dentro do ambiente de trabalho já existam muito antes mesmo do conceito de assédio moral ter sido criado. Barreto (2008) acredita que as demissões em larga escala, ocorridas nos últimos 20 anos nas empresas, deixaram os funcionários sobrecarregados, pois agora realizam tarefas que correspondem a dois ou três funcionários. Isto é uma das coisas que afetam o ambiente de trabalho, propiciando o assédio.

Schimidt (2002) afirma que, em face do exposto progresso das relações de trabalho e das severas classificações hierárquicas que são definidas pelas empresas, muitas vezes inflexíveis, reconhece-se a frequente manifestação de casos de assédio moral nas organizações. A cada dia que passa, a demanda por profissionais qualificados, proativos, multifuncionais e com um perfil versátil e competitivo aumenta, o que pode obrigar os empregados já existentes a obter, a qualquer custo, um perfil que eles não têm.

Segundo o autor supracitado, o problema está na realidade do ambiente de trabalho, em que a designação de perfis e rótulos poderá propiciar humilhação, degradação, mal-estar e insatisfação de empregados que, mesmo muito produtivos e competentes, são tidos como trabalhadores insignificantes ou medíocres e desvalorizados ou diminuídos em comparação aos outros que têm o dito “perfil” almejado ou um cargo “superior”.

Segundo Nascimento (2003), o assédio moral é fruto do dano

moral, porém é classificado de forma menos abrangente, exigindo uma conduta constante ou sistemática que possa tornar insuportável a continuidade no ambiente de trabalho. Esse fenômeno se conecta ao esforço constante para a desqualificação de um indivíduo, que, dependendo das circunstâncias, pode levar ou não ao assédio sexual, explica Freitas (2001).

2.2. TIPOS DE ASSÉDIO

Para Bobroff e Martins (2013), o assédio moral pode ser caracterizado por dois tipos: vertical e horizontal. Considera-se assédio moral vertical o tipo de assédio em que os envolvidos são de níveis hierárquicos diferentes. O horizontal se estabelece quando os envolvidos são do mesmo nível hierárquico, habitualmente colegas de trabalho.

Segundo Capelari (2009), a teoria mais comum de assédio moral é aquela firmada pelo poder, por um superior hierárquico ao seu subalterno, mas essa não é a única teoria existente. Os casos de assédio acontecem de forma cada vez mais frequente, sendo possível apontar não apenas dois, mas três espécies de assédio moral, sendo eles: o assédio moral vertical, o assédio moral horizontal e o assédio moral misto.

Ainda segundo Capelari (2009), o assédio vertical pode ocorrer de duas formas específicas: assédio moral vertical descendente, que é o mais comum; e assédio moral vertical ascendente. A primeira forma é a mais comum, em que o chefe ou qualquer superior atinge o empregado, havendo abuso de poder corretivo e disciplinar. A segunda forma de assédio vertical, chamada ascendente, caracteriza-se pela insubordinação, indisciplina e ações variadas praticadas por um subordinado para prejudicar e atingir de forma significativa seu superior. Apesar de menos frequente, existem casos de trabalhadores que são conhecidos por terem condutas inadequadas, de cunho pessoal ou profissional, passando a importunar seu superior. Esse tipo de assédio pode ser feito por mais de um agressor ao mesmo tempo.

Segundo Nascimento (2004), o funcionário pode cometer o assédio vertical ascendente por julgar-se merecedor do cargo do seu chefe, assim como quando um grupo de empregados tenta boicotar o novo superior, por não acreditar que ele seja capaz, ou tão qualificado quanto os anteriores.

Segundo Capelari (2009), o assédio horizontal é aquele realizado entre colegas de trabalho que estão no mesmo nível hierárquico, não existindo relação de subordinação. Para Nascimento (2004), o evento é constatado entre os próprios colegas de trabalho que, movidos pela cobiça, ambição, por uma disputa de alguma promoção ou simplesmente motivados por preconceito e discriminação, proporcionam situações de humilhação, com comentários nocivos, inverdades e calúnia, para manchar a imagem e a integridade do indivíduo perante a empresa. Pode-se observar que algumas empresas provocam e estimulam esse tipo de agressão para incitar a competitividade, aumentando, assim, a produção. Desta forma,

negligenciam seus funcionários, insistindo no erro em virtude da omissão e da condescendência.

“O assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Neste caso, o assediado é atingido por todos: superior e colegas.” (CAPELI 2004, p. 3). Usualmente, esse tipo de assédio ocorre quando um indivíduo com um cargo superior hierarquicamente suprime um de seus funcionários, e os outros empregados, na maioria dos casos, motivados pelo medo, tendem a se colocar a favor do chefe, aderindo ao mesmo comportamento perante o colega, agredindo-o e culpando-o por tudo de errado na empresa.

2.3. POSTURA DO AGRESSOR

Segundo Freitas (2001), os agressores ativam uma técnica inconsciente de destruição psicológica composta por uma conduta insultuosa diante de um ou vários indivíduos, apostando em palavras, alusões, críticas e sugestões, explicitadas ou não de maneira formal. Estas atitudes podem fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar e desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima, enquanto o agressor tende a se engrandecer a cada ato, sem sentir nenhum remorso ou sofrimento por rebaixar o outro. Trata-se de perversão moral.

Para Barreto (2008), o primeiro passo daquele que assedia é impedir a vítima de se exprimir, não dando valor ao que fala ou ao que pensa. Desta forma, inicia-se a segunda fase, chamada fase de isolamento. Na fase de isolamento, a vítima normalmente procura aumentar seu ritmo de trabalho e produção no intuito de evitar os problemas causados pelo assédio vivenciado, causando, desta forma, um auto- isolamento.

Heloani (2004) afirma que a perversidade, que pode ser atribuída a traços de frieza, é alimentada por práticas organizacionais danosas aos valores éticos essenciais. Apesar da arrogância, descaso e desrespeito com que tratam seus subordinados, os agressores usualmente são admirados e elogiados por sua notável eficiência e eficácia em seu desempenho. Segundo a autora, ainda que esses agressores disponham de características narcisistas e destrutivas, eles estão constantemente inseguros e desconfiados, tendo dificuldade de aceitar críticas, atribuindo intenções maldosas aos outros. Estes indivíduos são ambiciosos e invejosos, procurando aproveitar-se do trabalho alheio, para se beneficiarem das realizações profissionais de suas vítimas, criando, assim, uma pseudoimagem extremamente positiva de si próprios.

2.4. FATORES PSICOSSOCIAIS

Para Freitas (2007), a vida psicossocial do indivíduo é afetada diretamente pelo assédio moral, comprometendo sua identidade, dignidade, relações afetivas, profissionais e sociais. Desta forma, ele ocasiona graves danos à saúde física e mental, principalmente danos de natureza psicossomática.

Esses fatores podem desestabilizar a vida da vítima e acarretar diversos problemas no seu desenvolvimento diário e profissional, como incapacidade laborativa, redução na capacidade de concentração, desencadeamento ou agravamento de doenças preexistentes como problemas relacionados à depressão, estresse, pensamentos autodestrutivos, sentimento de nulidade, impotência, injustiça, descrença e apatia, propiciando aumento constante de equívocos e erros consideráveis, que podem prejudicar a carreira e pôr em risco o contrato da vítima.

Ainda segundo o mesmo autor, as organizações também saem prejudicadas em vários aspectos, como no afastamento do pessoal por doenças e acidentes de trabalho, elevação no custo para repor trabalhadores ausentes, perda de equipamentos e materiais pela falta de concentração dos funcionários e ainda custos judiciais quanto às possíveis indenizações que, eventualmente, poderão surgir, correspondentes aos casos de assédio.

3. O ASSÉDIO MORAL E A SECRETÁRIA EXECUTIVA

3.1. CÓDIGO DE ÉTICA

O Código de Ética do profissional de secretariado tem artigos que ditam como deve ser a conduta da secretária executiva na organização em que trabalha. O capítulo segundo, dos direitos, artigo 4º, reza que a jornada de trabalho não poderá ser superior à jornada definida pela legislação trabalhista em vigor. Nesse caso, a secretária executiva tem por direito contestar, com base no código, caso seu horário de trabalho esteja sendo estendido além das horas previamente definidas.

O capítulo quinto, das relações entre profissionais secretários, artigo 8º, reza que a secretária executiva deve estabelecer um clima cortês no ambiente de trabalho, respeitando as capacidades e limitações individuais. Este artigo tem o objetivo de evitar um possível assédio moral entre os próprios secretários, enquanto o capítulo sexto, das relações com a empresa, artigo 11º, define como vedado aos profissionais de secretariado prejudicar outros profissionais no ambiente de trabalho.

O Código de ética tem uma lacuna no que diz respeito à proteção do profissional de secretariado executivo, com relação ao assédio moral. Como citado anteriormente, apenas no artigo segundo é falado de um dos itens que, quando violado repetidas vezes, configura como assédio moral. Porém, em relação às humilhações e perseguições ao funcionário dentro do ambiente de trabalho, não há nada que possa servir de anteparo.

3.2. A SECRETÁRIA EXECUTIVA E O ASSÉDIO MORAL NO CENÁRIO DE SALVADOR

Este tópico tem por base a pesquisa de Santos (2014), de cunho exploratório e descritivo, que tinha como objetivo o levantamento das manifestações de assédio moral nas rotinas da profissão de secretariado, em organizações localizadas em Salvador, Bahia. A pesquisa foi feita com a participação

de cinco profissionais, que compartilharam informações acerca de suas respectivas experiências.

Quadro 1: Perfil das secretárias entrevistadas

	Entrev. A	Entrev. B	Entrev. C	Entrev. D	Entrev. E
Idade		35 anos	59 anos	32 anos	35 anos
Quanto tempo atuando como secretária		14 anos	30 anos	3 anos	12 anos
Em quantas empresas atuou como secretária	1	5	2	2	1
Formada em secretariado	Sim	Sim	Não. Somente um curso técnico em secretariado	Sim	Sim
Desde quando é formada em secretariado			X	2006	2001
Pós-Graduanda		Em Admin. com ênfase em gestão de negócios	X		Em Gestão de Pessoas e Psicologia organizacional
Natureza da Organização	Social	Pública	Pública	Pública	Pública

Fonte: Santos (2014).

Segundo Santos (2014), durante as entrevistas, pode-se perceber que as cinco entrevistadas já haviam ouvido falar sobre o assédio moral, porém, não conseguiram conceituá-lo. Na amostragem utilizada, três de suas entrevistadas (A, C, D) sofreram assédio vertical descendente, cometido por seu superior hierárquico: a entrevistada E sofreu assédio horizontal, praticado por um colega de trabalho; e apenas a entrevistada B não sofreu assédio moral, mas relatou ter visto muitos casos com outras colegas na organização em que trabalha.

Nas entrevistas, todas as secretárias que sofreram assédio moral declararam haver testemunhas no local, porém, na maioria das vezes, estas testemunhas preferiram não interferir em favor da vítima, por medo de serem posteriormente penalizados. No caso da entrevistada C, houve

um caso de agressão física. Segundo ela, seu superior a chamou e como ela estava no arquivo e não o ouviu, recebeu um chute em seu cotovelo.

Quanto aos danos físicos e psicológicos, três das entrevistadas (A, D, E) que sofreram assédio moral na empresa declararam ter tido problemas físicos e psicológicos posteriormente, como dores de cabeça e no corpo e depressão, sintomas que normalmente aparecem em níveis altos de estresse.

Para Medeiros e Hernandes (2010), a secretária executiva é tida como assessora direta do gestor, e sua função é lhe transmitir informações e executar as tarefas que lhe são passadas. Tem habilidades gerenciais fortemente definidas e é vista como um suporte fundamental para o executivo, exercendo, muitas vezes, o papel de decidir e executar tarefas para o bom funcionamento da organização. Porém, muitas vezes, o assediador exige que a secretária execute tarefas que estão fora do seu alcance para justificar as agressões cometidas.

Segundo Santos (2014), todas as entrevistadas que sofreram assédio moral permaneceram caladas. Segundo a maioria delas, acabaram compactuando, primeiramente, por causa de fatores econômicos e pelo fato de o mercado de trabalho não valorizar a profissional. No caso da entrevistada A, o fato de ser seu primeiro emprego contribuiu para sua omissão, pois não queria apresentar um problema logo em sua primeira experiência profissional.

3.3. NEXO CAUSAL

Segundo o TST (2012), em relação à desigualdade de gêneros, o Brasil saltou de 82º para 62º lugar, no ranking anual divulgado pelo Fórum econômico, na redução dessa desigualdade. Porém, o conjunto de leis brasileiras não tem sido suficiente para impedir o assédio moral que ocorre com estas mulheres. Ainda de acordo com o TST (2012), a prova do assédio moral não é difícil de ser construída, já que esse tipo de assédio é caracterizado por atividades continuadas, e por isso, fácil de ser comprovada pelos colegas de trabalho.

Pezé (2004) acredita que, para muitos homens, a presença da mulher no ambiente é um perigo para sua virilidade, por ser determinada pelo conceito de inferioridade das mulheres. Devido a isso, o assédio se manifesta às mulheres com a desqualificação do cargo, sobrecarga de tarefas, causando sensação de fracasso. Segundo Santiago e dos Santos (2009), o profissional de secretariado costuma sofrer com o assédio moral por estar altamente ligado ao seu superior, interligando setores e departamentos e tornando-o um profissional mais vulnerável a esse tipo de assédio. Desta forma, é possível que o profissional sofra dos três tipos de assédio falado anteriormente.

Além disto, em sua maioria, os profissionais de secretariado são do gênero feminino, o que pode intimidar muitos funcionários de outros

setores ou empresas que precisam passar pelo seu crivo para que possam se comunicar com seu superior. Segundo Pez  (2004), isto   algo que pode ‘ferir’ a virilidade defensiva dos funcionários, por não conseguirem seus objetivos facilmente, tendo que lidar com uma mulher que tem mais autoridade que eles.

Ainda segundo Santiago e Santos (2009), o assédio mais conivente   o assédio do tipo vertical descendente, já que, neste tipo de assédio, o superior delega diversas fun es para a secretária, muitas delas de ordem pessoal. Quando as tarefas não são executadas no tempo estipulado, muitas vezes por haver sobrecarga de tarefas num prazo demasiado curto, podem ser observados atos de humilha o, entre outros, que caracterizam o assédio moral.

4. CONSIDERA ES FINAIS

O propósito deste trabalho foi apresentar o assédio moral em rela o   secretária executiva, evidenciando o fen meno como uma prática antiética, arbitrária e abusiva, que se manifesta através de agressões difusas, duradouras e constantes. Seu intuito   de humilhar, menosprezar e prejudicar a secretária dentro da corpora o.

O mercado de trabalho tem se mostrado muito cruel com as profissionais de secretariado executivo e com as mulheres de forma geral, que, apesar das diversas vitórias alcançadas, como a conquista de cargos de liderança dentro das organiza es e salários mais justos e igualitários, ainda sofrem alguns tipos de discrimina o e acabam ficando mais expostas a uma rela o de trabalho desfavorável e hostil. O assédio moral, neste caso, ocorre pela cultura de uma sociedade ainda machista e antiquada, onde há pessoas que não aceitam a ascensão das mulheres em grandes organiza es. Outro fator que também pode desencadear assédio   a possibilidade de mulheres, qualificadas e competentes, alcançarem notoriedade, criando perspectivas reais de assumir cargos mais elevados, caso de algumas secret rias que deixam de assessorar seus chefes e passam a ocupar cargos de gestora, por estarem mais capacitadas e conhecerem melhor a empresa.

O assédio moral pode trazer várias consequências e desvantagens para a secretária e a institui o contratante. A secretária pode ter altera es comportamentais, problemas psicossomáticos e psicopatológicos. Os impactos da violência em sua vida dependem de fatores como intensidade e durabilidade do assédio no trabalho, podendo desencadear diversos danos   sua saúde e autoestima, interferindo, assim, na vida social e familiar. Para a institui o, o assédio pode trazer desvantagens em decorrência dos prejuízos financeiros e administrativos ocasionados pelo clima da organiza o, além da redu o da qualidade do trabalho exercido. Neste caso,   comum a ocorrência de acidentes e incidentes, multas administrativas, aumento nos afastamentos, queda de produtividade, entre outros.

É importante ressaltar que nem todo conflito no ambiente de trabalho pode ser caracterizado como assédio. Obviamente, existem divergências dentro das organizações, o que pode acarretar diversos conflitos que nem sempre merecem receber um olhar negativo e acusador. Porém, esses conflitos e divergências, se não forem bem administrados, acabam favorecendo o aparecimento e o desenvolvimento do assédio moral, o que propicia a degradação deliberada das condições de trabalho e suas relações.

Tendo em vista as lacunas existentes, essa temática deve ser aprofundada, dando continuidade à pesquisa sobre assédio moral na profissão de secretariado, que ainda é deficiente, limitado e exíguo em trabalhos acadêmicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio moral no trabalho: desvelando saúde, emoção e violência*. Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana do Cesteh/ENSP, 2008, Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/entrevista/index.php?id=11818>> Acesso em: 28 abr 2015.
- BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. *Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho*. Revista Bioética. São Paulo. v.21, n.2, 2013.
- BRASIL. FENASSEC. *Código de Ética do Profissional de Secretariado*. Disponível em: <http://www.fenassec.com.br/b_osecretariado_codigo_etica.html> Acesso em: 22 abr 2015.
- CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado . In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668> Acesso em 20 maio 2015.
- DE ALMEIDA, Denise Ribeiro. LAGEMANN, Leticia. ARAÚJO, Silvio Vanderlei. *Assédio moral na Percepção de Professores de Cursos de Administração: Um Estudo Exploratório*. EnGPR 2007.
- FREITAS, M.E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.41, n.2, p. 8-19, abr/jun. 2001.
- FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?. *RAE electron*. Vol.6, n.1. 2007.
- HELOANI, Roberto. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE electron*. v.3, n.1.São Paulo, 2004.
- HERNANDES, Sonia. MEDEIROS, Joao Bosco. *Manual da Secretária*. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *El acoso moral: el maltrato psicológico en la*

- vida cotidiana*. Buenos Aires: 1999.
- JACOBY, Alessandra Rodrigues; FALCKE, Denise; LAHM, Camila Roberta e NUNES, Gislaíne Jardim. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. *Rev. Mal-Estar Subj.* [online]. 2009, vol.9, n.2, pp. 619-645. ISSN 1518-6148.
- LEYMANN, Heinz. *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*. Disponível em: <[http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf)> Acesso em: 27 abr 2015.
- LOURENÇO, Alex Guimarães; SCHRODER Débora de Souza. *Vale investir em responsabilidade social empresarial? Stakeholders, ganhos e perdas*. 2003. Disponível em: <<http://www.eduardodiniz.pro.br/documentos/valeinvestiremresponsabilidade383.pdf>> Acesso em: 22 abr 2015.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 28, n. 51, Curitiba, jul./dez., 2003.
- NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. *O assédio moral no ambiente do trabalho*. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho/1> . Acesso em 20 mai 2015
- PEZE, Marie-Grenier. *Forclusão do feminino na organização do trabalho: um assédio de gênero*. Prod. [online]. 2004, vol.14, n.3, pp. 6-13. ISSN 1980-5411.
- SANTIAGO, Cibelle da Silva. Dos Santos, Maria Luzitana Conceição. Um estudo sobre o assédio moral no trabalho para o profissional de secretariado. *Secretariado Executivo em Revista*. 2009, vol. 5.
- SANTOS, Rafaela Oliveira. *Assédio moral na profissão da secretária: Uma reflexão inicial*. Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2014.
- SCHMIDT, Marta Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 27, n. 47. Curitiba, 2002.
- TST. *A mulher o assédio moral*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3008783> Acesso em: 23 abr 2015.

Recebido em: 22/06/2015

Aceito em: 30/06/2015