
UMA ANÁLISE SOBRE O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: O PAPEL DO SECRETÁRIO EXECUTIVO

Mirian Aparecida Godoi

Universidade Estadual de Londrina - UEL

Neusa Maria Orthmeyer Massarutti

Universidade Estadual de Londrina - UEL

massarutti@sercomtel.com.br

Resumo: Este trabalho procurar esclarecer o Assédio moral e Assédio sexual e analisar o papel do Secretário Executivo, auxiliando nos procedimentos e postura necessários frente a uma situação de assédio consigo ou com os demais membros da organização, sendo obrigação das empresas oferecerem aos colaboradores um ambiente de trabalho saudável, para desempenharem suas tarefas com segurança, criatividade e alegria, exercendo cidadania o que contribui para a liberdade e o respeito às diferenças. As consequências do assédio são graves para o assediado e para o assediador, pois denigrem a imagem da empresa além de trazer prejuízos financeiros entre outros. Este trabalho apresenta resultados obtidos da pesquisa de campo através de questionário para ex-alunos, profissionais que atuam nas secretarias da Universidade Estadual de Londrina e alunos do curso de Secretariado Executivo desta Instituição, como a existência dos processos de assédio, tanto moral quanto sexual e a existência de ambos nos ambientes de trabalho. Sobretudo o trabalho pretendia colher sugestões para minimizar esta prática dentro do ambiente profissional, potencializando as habilidades técnicas e emocionais do Secretário Executivo como colaborador no processo, como poder discutir com o gerente sobre o assunto

Palavras-chave (três): Secretário executivo. Assédio moral. Assédio sexual.

Abstract: Este trabalho pretende esclarecer o Assédio moral e Assédio sexual e analisar o papel do Secretário Executivo, auxiliando-o nos procedimentos e postura necessários frente a uma situação de assédio consigo ou com os demais membros da organização. É obrigação das empresas oferecerem aos colaboradores um ambiente de trabalho saudável, para desempenharem suas tarefas com segurança, criatividade e alegria, exercendo cidadania o que contribui para a liberdade e o respeito às diferenças. As consequências do assédio são graves para o assediado e para o assediador, pois denigre a imagem da empresa além de trazer prejuízos financeiros entre outros. Vítimas têm denunciado o fato e a necessidade de buscar esclarecimentos sobre o assunto e como portar-se frente a esta violência, tornam-se imprescindíveis. Ele apresenta resultados da pesquisa de campo através de questionário para ex-alunos, profissionais que atuam nas secretarias da Universidade Estadual de Londrina e alunos do curso de Secretariado Executivo desta Instituição. Sobretudo o trabalho pretende

A evolução da profissão por meio da pesquisa

Passo Fundo/RS: UPF, 20, 21 e 22 de outubro de 2011

colher sugestões para minimizar esta prática dentro do ambiente profissional, potencializando as habilidades técnicas e emocionais do Secretario Executivo para colaborar no processo.

1 Introdução

O assédio moral provoca danos à identidade e à dignidade do trabalhador entre elas perda da memória e problemas de ânimo, sensação de enlouquecimento, baixa auto-estima e depressão e a criação de instâncias para denunciar casos de assédio moral e sexual e o trabalho de informação desse tipo de violência tem gerado maior consciência na população e nas empresas, o que pode ser feito na delegacia regional do trabalho e Ministério Público.

Este trabalho objetiva alertar o profissional de Secretariado Executivo a detectar o assédio bem como ser um agente facilitador na denúncia e testemunhar este mal com seus colegas de trabalho; ser um canal para colaborar com os mesmos usando habilidades pessoais, conscientizando assediador e assediado dentro da empresa. É muito importante o esclarecimento e a necessidade de estar constantemente alerta, usando elementos para diagnosticar uma possível perversidade do poder e habilidades para enfrentar tal prática. Papel este que pode ser desenvolvido pelo secretário executivo como agente facilitador criando um ambiente favorável que evite a ocorrência do Assédio.

Como objetivos específicos tem-se:

- a) perceber a ocorrência do assédio através das ações dos colaboradores;
- b) prevenir com medidas pró-ativas avaliando e colaborando na tomada de decisão;
- c) esclarecer sobre a importância do ambiente saudável de trabalho bem como a auto-estima dos membros;
- d) pesquisar sobre testemunhas ou vivências, ocorrências de assédio na área de Secretariado Executivo.

2 Referencial Teórico

2.1 Assédio moral

Conforme mostram as literaturas consultadas os temas Assédio Moral e Assédio Sexual destacam a dificuldade de um estudo aprofundado em virtude da literatura restrita. A organização mundial da saúde busca a forma de melhor conceituar este fenômeno conhecido como Psicoterror e considerando que este pode resultar naquele, abordar-se-á os dois tipos de assédio.

Apesar do assédio estar presente nas organizações há muito tempo tornou-se mais acentuado na sociedade atual que, somente na década de 90, foi identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente de trabalho. Porém, o debate sobre o tema no Brasil é novo e a primeira matéria sobre o assunto saiu na folha de São Paulo em 25 de novembro de 2000.

Conforme Hirigoyen (2002, p. 15), “assediar consiste em submeter alguém, sem trégua, a pequenos ataques repetidos e moral é uma tomada de posição sobre o que é ou não aceitável.”

Para Barreto (2000) assédio moral consiste na

exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações

A evolução da profissão por meio da pesquisa

Passo Fundo/RS: UPF, 20, 21 e 22 de outubro de 2011

desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

O assédio pode ser vertical ou horizontal; ambos sempre precedidos da dominação psicológica do agressor e da dominação forçada da vítima. O assédio vertical é pior que o horizontal, pois procede dos superiores que agredem mais profundamente e isolam mais, pois a pessoa agredida tem mais dificuldade para reagir. Os motivos que levam a esse tipo de agressão são o autoritarismo, o abuso do poder, a insegurança e necessidade de auto-valorização do agressor. Pode ter, também, como meta levar o empregado a pedir demissão sem que precise pagar seus direitos.

Esse tipo pode ser dividido em vertical e horizontal:

- 1) a) vertical descendente - em todas as situações espalha o medo, perseguição àqueles que não acatem ordens dadas ou não atinjam metas estabelecidas. Quando praticado pelo superior, com intuito de atingir o seu subordinado, denomina-se vertical descendente, em razão do sentido adotado pela conduta;
b) vertical ascendente ocorre quando o hierarquicamente inferior age com intuito de assediar o seu superior, este tipo não é tão raro quanto parece, situações como a que alguém que não o de interesse do grupo é designado para um cargo de confiança, sem a ciência de seus novos subordinados;
- 2) assédio horizontal é o mais freqüente quando dois empregados disputam um mesmo cargo ou promoção ou quando os grupos tendem a nivelar seus indivíduos e têm dificuldade de conviver com diferenças como o da mulher não ser aceita em grupo de homens, ou o contrário, assim como nos casos de homossexualidade, diferença racial, religiosa, e outras, em que as pessoas de situações dominantes não aceitam as de dominados.

Conclui-se, portanto, diante do fenômeno, dado a seu caráter subjetivo, que há um grande desafio para os estudiosos e urgência no trato do mesmo, pois organizações e vidas estão caminhando para um abismo.

2.1.1 Consequências

Um estudo científico de dois anos e meio de pesquisas elaborado pela Dra. Margarida Barreto, médica, mestre e doutora em Psicologia Social da PUC/SP, constatou nas consultas por ela realizadas em sindicatos, as pessoas queixavam-se de males generalizados. Ela verificou que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido.

Tais desqualificações vão, aos poucos, fazendo com que o trabalhador perca sua autoconfiança, sentindo-se inseguro e culpado, o que o tempo não é capaz de amenizar; cessando o estímulo passam a existir seqüelas marcantes e modificações duradouras da personalidade do agredido e o leva a um desencadeamento ou agravamento de doenças, moral e psíquicamente.

O assédio representa um perigo para empresa também, porque destrói o ambiente de trabalho, prevalecendo a instabilidade e a desconfiança, estimula a competição destrutiva, impossibilita a prática solidária e o trabalho em equipe: denigre a imagem da empresa, a relação com clientes e fornecedores, baixa a produtividade, prejudica a eficiência e destrói

sua confiabilidade. O ambiente de trabalho fica tomado por medo, inveja, disputas, fofocas e rivalidades.

2.1.2 Providências a Serem Tomadas

Para eliminar o assédio dentro das organizações é necessário que se façam mudanças na estrutura social e organizacional, que haja respeito pela diferença e o ser humano seja o centro e a finalidade de tudo. O respeito pelo outro levando em conta sua cultura, suas diferenças e suas eventuais fragilidades. Conforme Passos (2004, p.137) é obrigação das empresas oferecerem aos empregados um ambiente de trabalho saudável, que possam desempenhar suas tarefas com segurança, criatividade, exercendo cidadania, o que contribui para a liberdade e o respeito às diferenças.

A Dra. Margarida Barreto (2003), apresenta cinco dicas para a ação individual e coletiva entre os funcionários para que se possa evitar o Assédio Moral no ambiente de trabalho:

- 1) Resista: não se deixar abater, conversar com amigos na empresa e, sobretudo, com a família quanto a acontecimentos e tipos de relacionamentos das chefias;
- 2) Fortaleça laços: de companheirismo, boa amizade, sinceridade entre amigos, relações afetivas que permitam haver confiança pra falar o que sente;
- 3) Solidariedade: é fundamental. Ter capacidade de sentir uma injustiça ou um ato arbitrário cometido contra o colega, isto é solidariedade, o que, no conjunto dos funcionários, propicia maior capacidade para enfrentar situações adversas;
- 4) Denuncie: o isolamento e o silêncio, que são muito ruins para todos na empresa. Ao perceber que está diante de uma situação de Assédio Moral deve denunciá-la, reclamar para evitar que saúde física e mental e a própria vida sejam prejudicadas;
- 5) Anotar situações vivenciadas: ao perceber que há algo semelhante ocorrendo anotar as diversas ocasiões em que ocorre, as conversas ao chegar em casa, reagir e proteger-se contra a tortura no trabalho.

Atualmente, existem 65 projetos de lei em diferentes municípios do país. No Rio de Janeiro, desde maio de 2002, condena-se esta prática. Em nível estadual existem projetos em tramitação em São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia e, pelo menos 11 estados. No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e 18 projetos de lei estão tramitando e vale ressaltar que houve a aprovação de duas leis federais: Lei nº 11948, de 16 de janeiro de 2009, que veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social BNDES a empresas que tenham prática de assédio moral; projeto de lei nº 4.326 de 2004 sobre o dia nacional da luta contra o assédio moral. Como exemplo, a criação do projeto de lei n. 4.742/2001 e, posteriormente, o Projeto de Lei Federal n. 5.971/2001, que introduz a Coação Moral no ambiente de trabalho como crime.

2.2 Assédio Sexual

A prática do assédio sexual não é nova, a novidade é a busca de discussão, de punição e de criminalização. O assédio sexual não é cantada, esta pressupõe sedução e o assédio por sua vez é de ordem autoritária e perversa. Também, não seria o sexo pago, pois, o pagamento é proposta da prostituição. O assédio sexual é chantagem, o assediador usa de ameaças à sua vítima, na maioria das vezes, colocando em xeque seu emprego ou posição que ocupa dentro da organização.

Assédio Sexual é “Toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora

repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”. (PAMPLONA FILHO, 2001, p.35). Sua principal característica é o ato de constranger alguém com propostas sexuais utilizando-se do poder.

A Lei nº 10.224, de 16.5.2001 estabeleceu o tipo do assédio sexual no art. 216-A do Código Penal como:

Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função:
Pena: detenção de 1(um) a 2(dois) anos. (BRASIL, 2001).

A Organização Internacional do Trabalho define este tipo de comportamento como aquele que pressupõe:

Insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes, por exemplo – devem apresentar pelo menos uma das seguintes características: 1)ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; 2) influir nas promoções ou na carreira do assediado; 3)prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Conforme Jesus destacam-se fundamentalmente 4 (quatro) aspectos (2002, P.29):

- a) ação de constranger (constranger é ilegal ou indevido);
- b) especial fim (favores ou concessões libidinosas);
- c) existência de uma relação superioridade ou ascendência;
- d) abuso dessa relação e posição privilegiada em relação à vítima.

De acordo com Lippmann (2004), uma primeira consequência é a perda ou redução da produtividade de suas atividades, devido à pressão e o clima de hostilidade que fica dentro do local de trabalho. É uma afronta aos direitos de personalidade da pessoa, fere sua intimidade e seu direito ao próprio corpo, acaba com a integridade física do indivíduo. Há, também, as consequências físicas e psicológicas que podem causar traumas, depressão, estresse, desmotivação e, ainda, afeta o físico, também, causando cansaço incontrolável, desânimo e indisposição. Enfim, a vítima do assédio é uma pessoa que está exposta a uma destruição de todo seu ser, de forma repentina ou mais lenta, física ou psiquicamente, uma vez que causa várias doenças compromete sua personalidade.

No entanto, o agressor também sofre algumas consequências pelos seus atos, porém, estas são materiais já que pode ser obrigado a pagar indenizações de dano moral à vítima, caso seja responsabilizado pelos mesmos.

As ameaças e situações constrangedoras, decorrentes do assédio no trabalho, devem ser superadas e denunciadas para que mais vítimas rompam o silêncio que predomina por temer a perda do emprego ou desconforto de se tornar motivo de comentários, risos ou piadas.

Algumas medidas podem auxiliar nas situações de assédio e não devem ser deixadas de lado:

- a) Não se calar: tem que haver a denúncia se for vítima do assédio;
- b) Ter cuidado; esperar pelo momento certo para desmascarar a situação, com provas;
- c) Ter uma testemunha: um recado com um convite estranho, um e-mail sem dúvidas da fonte, buscar alguém que possa testemunhar a favor ou pessoas que

A evolução da profissão por meio da pesquisa

Passo Fundo/RS: UPF, 20, 21 e 22 de outubro de 2011

- já passaram pela mesma situação;
- d) Não mostrar medo: se o agressor perceber o medo poderá sentir mais liberdade para agir como quiser, enfrente-o.
- Pois, se o assédio é crime, então porque trabalhar com o criminoso.

3 O secretário executivo nas situações de assédio

O profissional de secretariado executivo deve deter conhecimento sobre o tema para aprender a lidar com possíveis situações em que direta ou indiretamente poderá estar envolvido sendo um mediador quando o assédio ocorrer.

Muitas vezes ao agir com ousadia frente a ocorrência comprovada do fato, pode-se evitar arrependimentos futuros e impedir que o agressor reitere a prática, conforme relata Ching:

Este é um assunto bastante polêmico e muito delicado. Na última empresa em que trabalhei, sofri assédio sexual e me calei – achava que alguém logo iria perceber e isso acabaria. Todavia ninguém percebeu ou, se o fez, não se manifestou. O bom de tudo isso foi que não demorou muito e a pessoa saiu da empresa por outros motivos. No entanto, arrependo-me amargamente por ter ficado calada – assédio sexual é crime. Normalmente começa com uma piada de mau gosto. Não ria. Seja clara e diga que não gosta desse tipo de brincadeiras. Recuse presentes e favores exclusivos. Caso a pessoa insista exponha o caso a seus superiores, sugira mudança de departamento ou até mesmo o desligamento da empresa. Se o caso for muito sério, procure guardar fotografias, gravações, bilhetinhos ou e-mails obscenos, pois são provas circunstanciais perante a justiça no caso de um processo. (2006, p.84).

O secretário executivo atua como agente de mudanças na instituição e por que não começar essa mudança neste cenário de silêncio e medo, já que se calar não resolve o problema, apenas o reforça. Tal profissional vem se destacando como assessor e por articular a área administrativa. A administração, planejamento e organização são conceitos, pelo que se propõe, devem dominar em toda a sua extensão. Inovar, criar, empreender, comunicar e, sobretudo, diante do tema exposto, ser facilitador neste processo, buscando contribuir na resolução das situações de assédio de forma tranqüila e pacífica para todas as partes. Sendo o elo entre a empresa e seus clientes internos e externos, e como coordenador de informações.

Ele deve administrar relacionamentos e conflitos, trabalhar para a organização e não para o executivo e pode ter importante papel em uma situação de assédio, deve ser proativo e saber agir de forma inteligente.

4 Procedimentos Metodológicos

Tem-se aqui a situação do assédio como fonte de preocupação dentro das organizações. Como ocorre? Como é tratado? Como é resolvido? Em especial na área do profissional de Secretariado Executivo.

O método utilizado foi a pesquisa bibliográfica e pesquisa social ou pesquisa de campo a partir de questionário com profissionais e graduandos da área de secretariado Executivo, a partir de conceituação de Fachin (2006), Cervo (2006).

Alguns dos entrevistados exercem a profissão de secretário executivo dentro da Universidade, mesmo não tendo formação na área, quanto aos acadêmicos, a maior parte já atua como profissional ou realiza estágio. Os questionários foram distribuídos e enviados através de correio eletrônico em número aproximado de 180, composto por 14 questões, dirigidos a acadêmicos do 1º ao 4º ano, egressos do curso e profissionais da UEL. Do total 90 entrevistados devolveram os questionários (Apêndice A) no tempo solicitado e as respostas apresentadas foram baseadas em suas experiências profissionais. Sendo que os principais autores pesquisados para o desenvolvimento dos mesmos foram Marie France Hirigoyen; Marco Aurélio Aguiar Barreto; Damásio E. de Jesus, Luiz Flávio Gomes e Rose Ching.

Muitas vezes presencia-se manifestação de assédio, mas por falta de esclarecimento quanto aos direitos e medo de perder o emprego cede-se lugar à omissão, o que agrava a prática do mesmo. Fazendo uma analogia a uma ferida, quando um ferimento é tratado utiliza-se uma escova para limpar o mais profundo, resultando, assim, na eficácia do tratamento. Em se tratando do assédio é semelhante, enquanto não mexermos nessa ferida, encará-la, falar nesse assunto que é delicado, buscando soluções o terrorismo vai continuar afetando as organizações e principalmente as pessoas que são preciosas.

5 Resultados e Discussão

A pesquisa citada analisou a condição do profissional de secretariado executivo como alvo ou testemunha nas situações de assédio moral e sexual dentro da organização e, conseqüentemente, colher subsídios para colaborar em tais processos.

Os resultados obtidos serão apresentados através de gráficos:

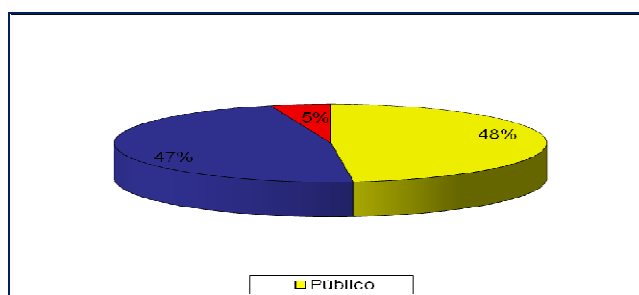


Gráfico 1: Setor público ou privado

Fonte: UEL

A questão 1 avalia se o setor é público ou privado e observa-se que houve quase um equilíbrio entre ambos.

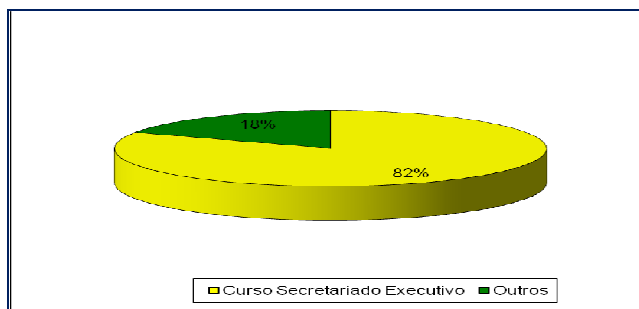


Gráfico 2: Formação

Fonte: UEL

A evolução da profissão por meio da pesquisa

Passo Fundo/RS: UPF, 20, 21 e 22 de outubro de 2011

Na questão 2, verificou-se que a maioria dos entrevistados possui formação na área de secretariado executivo, embora haja os que atuam como secretários executivos dentro da Instituição com formação nas áreas de arquivologia, ciências sociais, tecnólogo em gestão pública, administração, ensino médio entre outros.

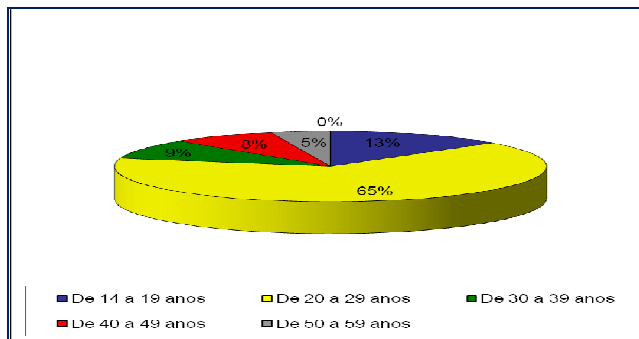


Gráfico 3: Faixa etária
Fonte: UEL

Esta questão refere-se a faixa etária e verificou-se que a maioria dos entrevistados possui entre 20 e 29 anos, demonstrando ser uma população jovem.

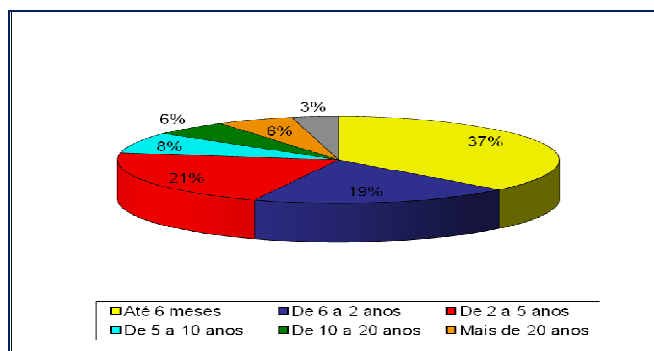


Gráfico 4: Há quanto tempo ocupa o cargo?
Fonte: UEL

Aqui se nota que o maior percentual está em até 06 meses em função de grande número de estagiários (acadêmicos) recém contratados.

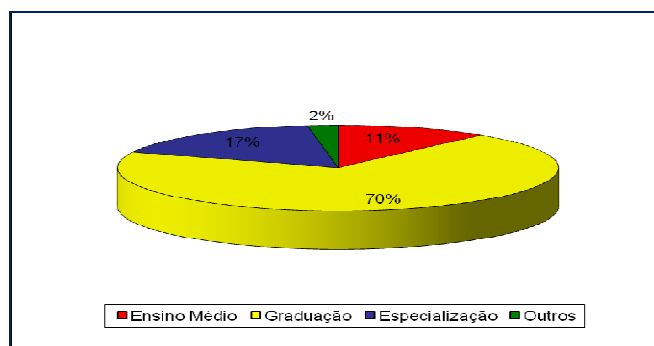


Gráfico 5: Nível de escolaridade
Fonte: UEL

Quanto à escolaridade a maioria é de nível de graduação, 17% possui especialização e 11% ensino médio são os profissionais secretários na Universidade.

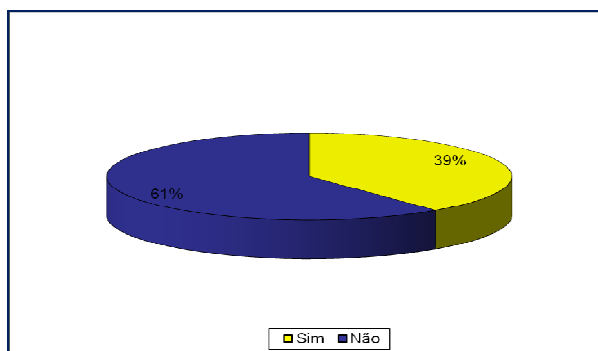


Gráfico 6: Sofreu ou presenciou algum tipo de assédio com colegas e superiores
Fonte: UEL

Observa-se neste item que por ser o assédio um tema complexo e por sua sutileza e subjetividade dificulta sua comprovação. Assim mesmo, 39% dos entrevistados responderam que já presenciaram ou sofreram tal situação.

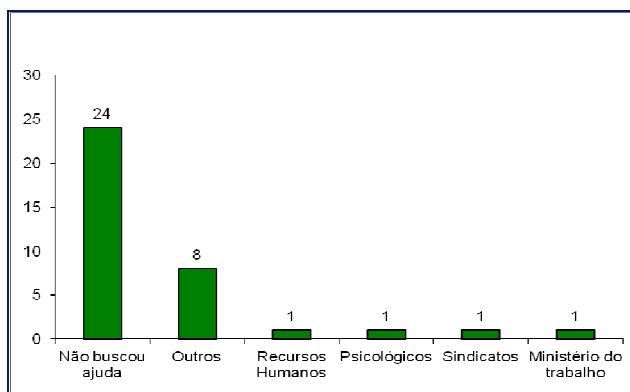


Gráfico 7: Providências
Fonte: UEL

Observa-se que mesmo reconhecendo a existência do assédio a grande maioria não buscou ajuda, um grande número de entrevistados tomou outras providências como mudança de setor ou empresa, buscou ajuda na igreja, promoveu mudanças na cultura organizacional da empresa ou se acostumaram com certas condutas que não são tomadas atitudes concretas, o que fortalece a prática do assédio.

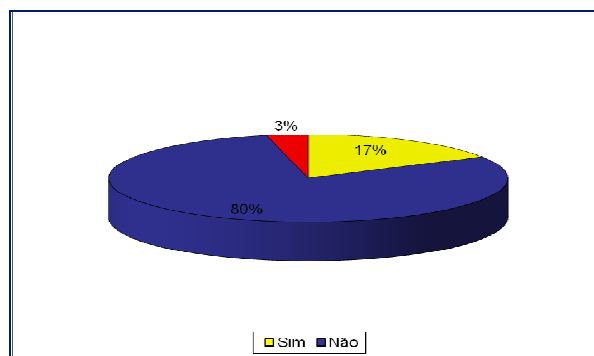


Gráfico 8: Sugestões para identificar e prever futuras práticas no ambiente de trabalho

Fonte: UEL

Em relação ao total de entrevistados uma pequena parcela, de apenas 17% deu as seguintes sugestões. Entre elas:

- a empresa deve ter uma postura profissional deixando claro seu rigor diante de uma situação de assédio;
- manter uma caixa de reclamações para que o gestor tome conhecimento;
- que o profissional de Secretariado ao ter conhecimento do que se passa converse com os colaboradores e se coloque à disposição;
- deve-se manter todos esclarecidos sobre a situação e de quais medidas devem ser tomadas.

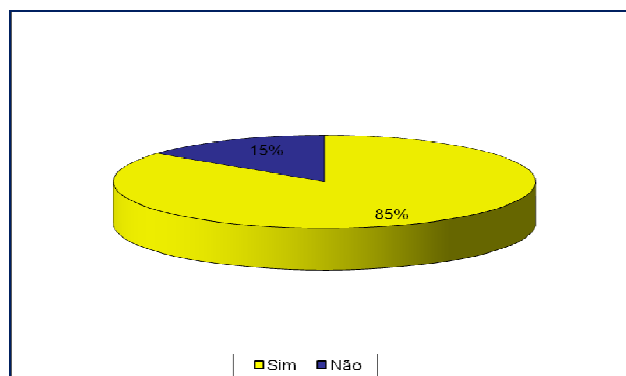


Gráfico 10: Saberá diferenciar uma cantada do assédio sexual?

Fonte: UEL

Verifica-se que a maioria dos entrevistados saberia distinguir o assédio sexual da cantada. Entretanto, alguns confundiram-se quando se apontou que, para configurar assédio deve-se demonstrar que o superior hierárquico usa de sua posição de chefia para chantagear a vítima para obter favores sexuais.

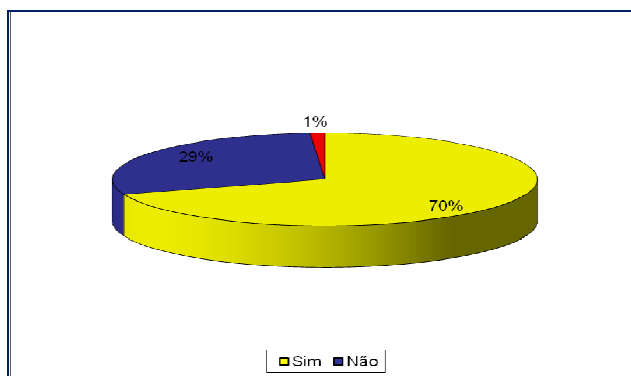


Gráfico 11: Assédio moral pode ser confundido com conflitos esporádicos, você saberia identificar?

Fonte: UEL

Verifica-se aqui que a maioria dos entrevistados sabe diferenciar assédio moral de conflitos esporádicos. Há mostra considerável de esclarecimento do profissional com relação ao assunto.

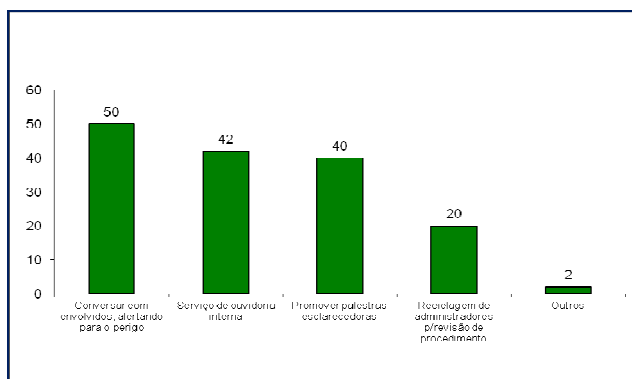


Gráfico 12: Assinale com quais dos papéis poderia, direta ou indiretamente, colaborar no processo?

Fonte: UEL

Observa-se que estabelecer diálogo com o intuito de alertar para o perigo foi a questão escolhida pela maioria, o que se justifica em função de que a prevenção, o alerta e a informação passadas pelo profissional de Secretariado Executivo trazem resultados e não expõem as partes envolvidas.

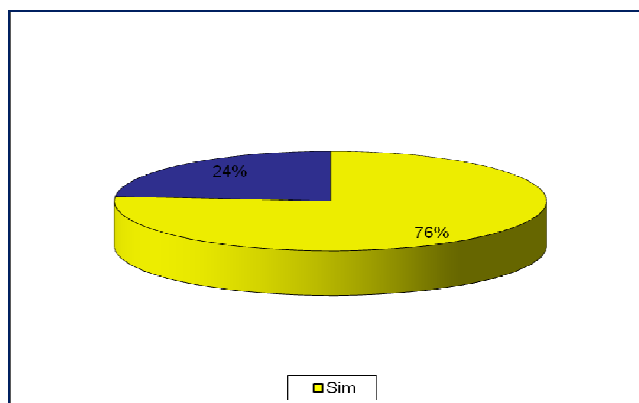


Gráfico 13: A empresa ou instituição onde atua tem condições de tomar medidas para evitar o assédio?

Fonte: UEL

Na questão 13, a grande maioria dos entrevistados respondeu que a empresa ou instituição onde atuam tem condições de tomar medidas para evitar o assédio, que se Justifica pelo perfil do público entrevistado.

Na questão 14, indagou-se sobre a contribuição do Secretário Executivo na identificação e solução do problema e observou-se que a maioria dos profissionais adotariam medidas de orientação, apoio, aconselhamento, análise da situação para tomar medidas, levar o agressor à conscientização do crime, atenção a situações atípicas à rotina diária, imposição de limites, esclarecer atos que apesar de parecerem assédio não configurariam como tal, sugestão de Feedback a fim de evitar situação constrangedora, denunciar o caso e se o problema persistir, a empresa deveria ter normas e critérios quanto a ocorrência do assédio.

6 Considerações Finais

Percebeu-se neste trabalho a importância do esclarecimento e a necessidade de estar alerta com o que ocorre ao seu redor, diagnosticando a prática do assédio, moral e sexual. Sobre a necessidade de se trabalhar a forma educativa sobre o tema para que sejam conhecidos seus direitos. Percebeu-se que o profissional de Secretariado Executivo tem acesso aos diferentes setores de uma empresa e age como uma ponte entre o superior hierárquico e seus subordinados. Condição que lhe permite observar, prevenir e até mesmo intervir no processo.

Conclui-se, a partir desta pesquisa, que o nível de conhecimento do secretário executivo em relação aos conceitos de assédio moral e sexual é razoável e através das sugestões percebeu-se que o papel principal do mesmo é o diálogo com atitudes pró-ativas ao perceber qualquer indício desta prática.

Entre as sugestões apresentadas verificou-se que o diálogo, no sentido de alertar, conscientizar e até advertir é o caminho mais eficaz, e que o Secretário Executivo não deve nunca omitir ou fazer vistas grossas a possíveis situações, procedimento que agrava o quadro e que o secretário executivo, como agente de mudanças, deve agir de forma a romper com o silêncio e o medo, trazendo à luz as situações que podem gerar o assédio. Ele deve usar suas habilidades técnicas e emocionais para a resolução do problema de forma ética, imparcial e justa, sem favorecimento, primando pela discrição e ação, ao mesmo tempo.

7 Referências

ARRUDA, Inácio (Coord.). **Assédio moral no trabalho: projeto de reforma do código penal, sobre coação moral**. Disponível em: <www.moral.org.br>. Acesso em: 15 out. 2010.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2007.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC. 2000. Disponível em: <www.assediomoral.org.br>. Acesso em: 15 out. 2010.

BARRETO, Margarida M. S. **Violência, saúde e trabalho**. São Paulo: EDUC, 2003.

CERVO, Amando Luiz; BERVIAN, Pedro A.; DA SILVA, Roberto. **Metodologia científica**. 6.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

CHING, Rose. **A arte de secretariar: tudo o que você precisa saber para ser uma secretária de sucesso**. São Paulo: Novatec, 2006.

COSTA, Silvia G. **Assédio sexual: uma versão brasileira**. Porto Alegre: Artes e Ofícios 1995.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2009.
HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2001.

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

JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luiz Flávio. **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade, **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MÁTTAR NETO, João Augusto. **Metodologia científica na era da informática**. São Paulo: Saraiva, 2002.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing: metodologia e planejamento**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NATALENSE, Maria Liana Castro. **A secretária do futuro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTR. 2001.

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2007.

SAMPIERI, Roberto Hernandez et al. **Metodologia de pesquisa**. 3.ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

REDAÇÃO TERRA ,**Conheça as armas contra o assédio sexual**. Disponível em <<http://mulher.terra.com.br/interna/0,,OI491720-EI4790,00-Conheca+as+armas+contra+o+assedio+sexual.html>, acesso em 05 nov. 2010.