



ISSN on-line: 2238-4170

<http://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea>
Gestão Contemporânea, v.13, n.1, p. 23-49, jun. 2023.

ARTIGO ORIGINAL

RESPEITO NÃO TEM PREÇO: ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO

ORIGINAL ARTICLE

RESPECT THERE IS NOT PRICE: MORAL AND SEXUAL HARASSMENT IN WORKPLACE

Kamyla Camelo Osório¹

Leonardo Victor de Sá Pinheiro²

Universidade Federal do Piauí - UFPI, Brasil

Resumo

O presente estudo tem como objetivo investigar as vivências de assédio moral e sexual das mulheres no mercado de trabalho, de diversos locais do Brasil. Para isso, a pesquisa utiliza uma abordagem quantitativa e qualitativa, por meio de questionários online aplicado a 42 participantes. Os principais resultados demonstram que ainda se faz necessário maior conscientização dos gestores e colaboradores sobre a existência do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Verifica-se que não existe a total compreensão das participantes sobre ambos os assédios, entendendo-se essas violências de forma camuflada, o que torna difícil de serem percebidas. Além disso, 12 mulheres sofreram assédio sexual no trabalho, mas apenas 2 denunciaram, tendo em vista alguns receios e medo do agressor e a falta de apoio organizacional. Apesar da temática ser negligenciada em algumas organizações, nota-se que o assunto vem ganhando espaços de discussões ao longo dos últimos anos, fazendo-se necessário com que novas reflexões sejam estimuladas entre governos, organizações e sociedade.

Palavras-chave: Assédio Moral. Assédio Sexual. Mercado de Trabalho. Mulheres.

Abstract

The present study aims to investigate the experiences of moral and sexual harassment of women in workplace, in different parts of Brazil. For this, the research uses a quantitative and qualitative approach, through online questionnaires applied to 42 participants. The main results show that there is still a need for greater awareness of managers and employees about the existence of moral and sexual harassment in the work environment. It appears that there is no full understanding of the participants about both harassments, understanding these violences in a camouflaged way, which makes it difficult to be perceived. In addition, 12 women suffered sexual harassment at work, but only 2 reported it, in view of some fears and fear of the aggressor and the lack of organizational support. Despite the theme being neglected in some organizations, it is noted that the subject has been gaining space for discussions over the last few years, making it necessary for new reflections to be stimulated between governments, organizations and society.

Keywords: Moral Harassment. Sexual harassment. Workplace. Women.

¹ Bacharela em Administração pela UFPI/CAFS. E-mail: kamylaosoriocamelo@gmail.com.

² Doutor em Psicologia pela UFRN e Professor Adjunto da UFPI/CAFS. E-mail: leonardopinheiro@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2010), as mulheres são o grupo mais vulnerável ao assédio sexual e moral, sendo esses comportamentos considerados um ato de poder no ambiente de trabalho. Além disso, sabe-se que a maioria dos casos ocorre com mulheres pobres, não brancas, jovens, de baixa escolaridade e que vivem em espaço urbano, sem segurança pública eficaz (MENEGHEL; PORTELLA, 2017).

A sobrecarga de atribuições e responsabilidades para as mulheres pode ser percebida tanto no mercado de trabalho quanto na vida privada, refletindo na persistência das desigualdades de gênero nos mais diversos contextos (OIT, 2009; OFFER; SCHNEIDER, 2011; MEIER et al., 2014). Sobre isso, Thiry-Cherques e Pimenta (2003) afirmam que, apesar da participação das mulheres brasileiras no mercado de trabalho estar aumentando cerca de 15% por década, a participação feminina e masculina ainda está longe de ser alcançada, principalmente em função do preconceito, aspecto dificultador do ingresso e da permanência da mulher no mercado de trabalho.

O assédio sexual se caracteriza pela dominação da vítima em função do poder que perpassa relações desiguais, através da humilhação, manipulação, não tendo necessariamente o recorte de gênero (DINIZ, 2014). Corrêa e Carrieri (2007) acreditam que as mulheres podem estar mais expostas ao fenômeno, uma vez que o ambiente organizacional, em algumas empresas, possui domínio historicamente masculino.

Considerando a cultura patriarcal ainda fortemente enraizada em algumas pessoas, sociedades e organizações, a violência contra as mulheres é um dos maiores problemas a ser enfrentado mundialmente. Apesar das transformações já realizadas, as desigualdades de gênero ainda persistem principalmente no mercado de trabalho, por meio de remuneração menor, jornadas mais extensas e o não reconhecimento. Nesse contexto, o estudo pretende responder ao seguinte questionamento: Quais as vivências de assédio moral e sexual das mulheres no mercado de trabalho? Para responder a essa questão de pesquisa, determinou-se

como objetivo do estudo analisar as vivências de assédio moral e sexual de mulheres nas organizações.

A realização da presente pesquisa possibilita conhecer as realidades enfrentadas por mulheres que já vivenciaram esses tipos de assédio, bem como entender quais os sentimentos e atitudes adotadas. Explorar tais vivências permite amadurecer as discussões sobre assédio moral e sexual, ainda consideradas tabus em alguns contextos, proporcionando contribuições acadêmicas e corporativas diversas. Ademais, o estudo possibilita também com que novas reflexões sejam afloradas e novas atitudes sejam adotadas em relação a temática pesquisada.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Considerado tão antigo quanto o próprio trabalho, somente no final do século passado que o assédio moral começou a ser identificado como um fenômeno destruidor do ambiente e das relações laborais (TOLFO, 2011). Para Freitas, Heloani e Barreto (2008), o assédio moral é considerado uma conduta abusiva, proposital e recorrente no ambiente de trabalho. Procura diminuir, humilhar, constranger, desqualificar, um indivíduo ou um grupo, degradando as condições de trabalho, a dignidade e colocando em risco a integridade pessoal e profissional.

Em 2019, foi aprovado, como caráter de urgência pelo Senado Federal, o projeto de lei (PL 4742/2001) elaborado pelo deputado federal Marcos de Jesus (PL – PE), tipificando federalmente o assédio moral no trabalho como crime. Passou a ser inserido o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, que diz: “Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a 1 (um) ano de multa”.

De acordo com Hirigoyen (2010b), o assédio moral nas relações de trabalho é caracterizado por condutas abusivas, podendo ser manifestadas por atos, gestos

escritos e palavras, que possam trazer danos à dignidade ou à integridade física e psicológica da vítima, provocando efeitos degradantes ao ambiente laboral e trazendo consequências perversas aos trabalhadores. “Começa com um abuso de poder, prossegue com um abuso narcísico no sentido de que o outro perde totalmente a autoestima e pode chegar, por vez, a um abuso sexual” (HIRIGOYEN, 2003, p. 16).

Não obstante, Einarsen (2005) afirma que estes tipos de comportamentos, com o passar do tempo, podem ser comuns e vivenciados em algum grau pela maioria dos indivíduos no ambiente de trabalho. Assédio moral pode causar efeitos devastadores sobre as vítimas, tanto na vida profissional como pessoal. Tal situação pode ter consequências profundas em todos os aspectos da saúde de uma pessoa, prejudicando sua autoestima, produtividade e moral. Para alguns, pode resultar em uma saída permanente do mercado de trabalho e em casos extremos, suicídio (ROURKE; ANTIOCH, 2016).

Segundo Freitas *et al.* (2008), quando se considera o assédio moral uma questão organizacional, entende-se que algumas empresas negligenciam os aspectos desencadeadores desse fenômeno, ou seja, consideram que o assédio moral não ocorre porque os dirigentes o desejam, mas porque camuflam à violência. O assédio moral organizacional pode ser considerado uma ineficiência da empresa, provocando considerável queda na produtividade, custos sociais e monetários em termos de indenizações e aposentadorias precoces, além de tratamentos psicológicos e médicos exigidos pelas vítimas do abuso (MARTININGO FILHO, 2007).

Tendo em vista ocorrer no ambiente laboral, torna-se um problema organizacional, sendo a empresa corresponsável pela prática e pela isenção dos comportamentos (NUNES; TOLFO, 2013a). Não obstante sua difícil conceituação, compreende-se essa violência como “qualquer tipo de comportamento agressivo ou abusivo que possa causar um dano ou desconforto físico ou psicológico em suas vítimas, sejam esses alvos intencionais ou envolvidos de forma impessoal ou incidental” (WARSHAW, 1998, p. 51-52).

Tendo em vista servir de exemplo para os demais membros da empresa, as perseguições, humilhações e pressões dirigidas a um ou mais trabalhadores têm também o intuito de que estes alcancem metas e objetivos estabelecidos pela organização, ou seja, procura atingir o indivíduo por meio de estratégias hostis com o

objetivo de melhorar a produtividade organizacional (GOSDAL *ET AL.*, 2009; NUNES, 2011).

Todavia, considerando que as organizações são ambientes de assédios, faz-se necessário maior atenção dos pesquisadores e estudiosos da área, pois, embora o assédio moral ser formalmente crime no Brasil, ainda é considerado uma epidemia silenciosa (PIÑUEL; ZABALA, 2003). Segundo Heloani e Barreto (2018), esse fenômeno não é um privilégio de organizações públicas ou privadas, de países mais ou menos desenvolvidos. Ao contrário, é uma situação que pode ocorrer em qualquer ambiente laboral. O assédio no ambiente de trabalho, seja moral, sexual ou verbal, é considerado um dos principais estressores das organizações públicas e privadas (SOARES; OLIVEIRA, 2012).

Para Tarcitano e Guimarães (2004), a discriminação é a característica inerente ao assédio moral, é um dos motivos que mais levam a vulnerabilidade feminina. Levando-se em consideração um grupo em que exista uma maioria comum, nesse caso homens, a presença de uma ou poucas mulheres traz essa diferença em relação aos outros membros do grupo, sendo, nesses casos, a mulher um dos perfis para vítimas de assédio moral. Além disso, mulheres grávidas ou com filhos pequenos também sofrem discriminação frequente, por terem necessidades singulares, principalmente de se ausentar do local de trabalho eventualmente (TARCITANO; GUIMARÃES, 2004).

Hirigoyen (2006) afirma que alguns grupos de pessoas na sociedade são historicamente discriminados, como é o caso das mulheres, dos negros, das pessoas com deficiências e dos homossexuais, que, por sua vez, estariam mais propensos a sofrer o assédio moral no ambiente de trabalho. Hoel e Cooper (2001) apontam para o fato de as mulheres em cargos administrativos estarem significativamente mais expostas ao risco do assédio moral do que sua contrapartida. Quando a mulher assume a posição de chefia, no momento que adota posturas semelhantes às dos homens, recebe diversos rótulos, tais como durona ou estressada, além de precisarem provar diariamente sua competência no trabalho (MORAES, 2018).

De acordo Hirigoyen (2002), diferentemente dos homens, as mulheres são submetidas a insultos com conotações machistas ou sexistas, discriminadas sob a falsa ideia de que não estão aptas a postos de responsabilidade. Assim, são marginalizadas, assediadas ou simplesmente impedidas de trabalhar pelo fato de serem mulheres. Jiménez *et al.* (2005) afirmam que o fato de ser mulher parece ser risco potencial para a violência moral na sociedade.

Considerando as diversas dificuldades impostas desde a inserção no mercado de trabalho - baixos salários, ocupação de postos precários, discriminação na contratação e ascensão profissional - até a necessidade de conciliar trabalho e cuidados com os filhos são responsabilidades habitualmente atribuídas as mulheres (GUEDES, 2003). Nesse sentido, analisar as desigualdades entre os rendimentos de homens e mulheres constitui elemento essencial para se pensar na influência do mundo do trabalho nas condições socioeconômicas das mulheres, além de evidenciar as diferenças de acesso ao mercado de trabalho (BRASIL/SPM, 2013). Percebe-se, portanto, que as consequências do assédio moral incidem sobre a sociedade, as organizações e, principalmente, as vítimas, gerando aspectos negativos relacionados à qualidade de vida no trabalho e à saúde do trabalhador (PEDROSO *et al.*, 2006).

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Conforme Santos (2002), o assédio sexual pode ser caracterizado por meio de comentários sexuais realizados em forma de piadas, insinuações, propostas de atividades sexuais, que vão desde convites íntimos, passeios, elogios ostensivos e aproximações inoportunas até a exibição de fotos e filmes sugerindo atividades sexuais, carícias ou até mesmo ameaças.

De acordo com Kay e West (2002), 90% dos assédios sexuais são provocados por homens contra mulheres, enquanto 10% restantes são praticados por mulheres ou por homens contra outros homens. Tais dados evidenciam que as mulheres são as principais vítimas de assédio sexual, o que pode ser compreendido como decorrência da histórica cultura patriarcal.

Megranahan (1989) afirma que as pessoas que são assediadas sexualmente, muitas vezes, são as que menos conseguem se proteger. Podem ser jovens, sem

habilidades interpessoais, tímidos e inibidos. As pessoas nessas categorias podem já ter baixa autoestima e o assédio sexual pode inibir, ainda mais, sua capacidade de desenvolver autoconfiança. Desse modo, as ocorrências de situações de assédio sexual trazem consequências que podem afetar o sujeito ainda mais, até mesmo de forma irreversível.

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal (Decreto-Lei n. 2.848, de 1940), no capítulo dos Crimes contra a liberdade sexual, o delito de assédio sexual, contendo a seguinte redação: “Constranger alguém, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função: pena detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos” (Art. 216-A, Código Penal).

Conforme Freitas (2001), o assédio moral e o assédio sexual podem estar associados, isto é, o esforço repetitivo de desqualificação de um indivíduo pode conduzir as duas situações. Prata (2010) ressalta que a vítima é perseguida no ambiente de trabalho, ou mesmo fora dele, com uma série de investidas de conotação sexual. Em outras palavras, ela recebe, repetidamente e sem seu consentimento, elogios, olhares libidinosos, propostas, dentre outras investidas.

Segundo a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego (EEOC, 2009), o assédio sexual no trabalho ocorre quando há pedidos sexuais indesejados, solicitação de favores sexuais ou outras condutas verbais e físicas que podem afetar, implícita ou explicitamente, o ambiente de trabalho. Tais aspectos acabam interferindo no desempenho do funcionário, criando um contexto hostil, intimidador ou ofensivo. Ao considerar que organizações não são espaços neutros, a luxúria é uma das formas de manifestação de sentimentos humanos, qualquer que seja o meio ou o lugar (MAC-ALLISTER DA SILVA, 2014).

Santos (1995) considera que o assédio, enquanto manifestação de violência sexual nas organizações, é questão ética da maior gravidade, uma vez que há um elemento de ordem sexual juntamente à coerção de relações de poderes e o *modus vivendi*. McDonald (2012), por sua vez, aponta uma série de malefícios do assédio sexual às vítimas, de ordem física, psicológica e laboral, dos quais se destacam os

transtornos mentais, o absenteísmo, a redução da produtividade e o abandono do emprego. Sojo, Wood e Genat (2016) apontam também que as práticas associadas à discriminação de gênero (assédio de gênero, tolerância organizacional ao assédio de gênero, discriminação sexista e clima organizacional sexista) ocorrem com mais frequência nos ambientes de trabalho. Porém, as agressões são descritas como de baixa intensidade ou efeitos negativos no médio e longo prazo.

Brunner e Dever (2014) entendem que o assédio sexual é compreendido como um mecanismo através do qual o poder é promulgado entre os indivíduos para criar e manter o controle da sexualidade e, especificamente, para exigir um desempenho feminino heterossexual e sexualizado. Santos (2008, p. 384) evidencia que a desigualdade de gênero no Brasil “parece suplantar o desequilíbrio de acesso a contextos e recursos valiosos, e representa um ônus comum compartilhado pela mulher como uma decorrência direta do poder causal do atributo de gênero”.

Profundamente enraizada em muitas tradições culturais e religiosas, para Strey (2001), a violência, em muitas formas, é tão comum em nossas sociedades que não consegue ser amplamente aceita como uma questão de direitos humanos. Considerado fenômeno universal, a violência contra mulheres é subnotificada, incluindo assédio sexual, estupro, tráfico e escravidão sexual, exploração no trabalho, infanticídio feminino e o aborto seletivo de meninas (WATTS; ZIMMERMAN, 2002).

McDonald (2012) acredita que, embora se refira a uma violência antiga, somente nas últimas décadas ocorreu o reconhecimento sócio-legal do fenômeno no contexto das lutas feministas, demonstrando, contudo, que se trata de uma patologia organizacional presente em escala mundial. Diniz (2014) afirma que, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), metade das mulheres economicamente ativas podem sofrer um episódio de assédio sexual durante a vida laboral.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa se caracteriza como estudo misto, por utilizar duas abordagens: quantitativa e qualitativa. Esse tipo de pesquisa agrega mais complexidade ao estudo e contempla todas as vantagens de cada uma das abordagens (SAMPIERI;

COLLADO; BAPTISTA LÚCIO, 2006). Além disso, o estudo tem objetivo descritivo, por informar as características de determinada população ou fenômeno (GIL, 2007).

Para coleta de dados, utilizou-se um questionário online dividido em quatro partes, inspirado no estudo realizado por Constantino (2012). A primeira seção abordou questões de natureza sociodemográficas (gênero, idade, estado civil, escolaridade, dentre outras). A segunda parte foi composta por perguntas que abordavam sobre o assédio moral, contendo uma pergunta aberta sobre o que as participantes entendiam sobre assédio moral e uma pergunta fechada para saber se já haviam sofrido este tipo de agressão no trabalho.

A terceira parte apresentou uma sequência de 10 ações de assédio moral que podem ter ocorrido no ambiente trabalho. Para isso, utilizando uma escala do tipo *Likert* que variava de 1 = Nunca até 5 = Sempre, buscou-se saber também se a vítima chegou a comentar com alguém a situação vivenciada. As participantes indicaram o nível que as ações aconteciam ou acontecem no trabalho. Por último, a quarta parte abordou sobre assédio sexual, contendo questões abertas e outras objetivas que buscavam saber se já haviam sofrido o assédio e de quem partia a ação no trabalho.

Como garantia da não identificação e total liberdade de desistência de participação no estudo, todas as participantes concordaram com o Termo de Consentimento de Livre e Esclarecimento (TCLE). Dessa forma, em momento algum foi requerido a identificação para que não pudesse constranger as respondentes, garantindo, portanto, o anonimato das investigadas.

A análise de dados utilizadas na parte quantitativa foi por meio da estatística descritiva, como frequência simples e média com o auxílio do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 20.0. Por sua vez, as análises qualitativas foram realizadas por meio da técnica de análise de conteúdo temática de Bardin (2016), sendo os códigos agrupados para formação das categorias identificadas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram, voluntariamente e por critérios de acessibilidade, 42 mulheres, sendo a maioria solteiras (66,7%), que atuam ou já atuaram no mercado de trabalho, e que se autodeclararam pardas (66,7%). Esta pesquisa foi realizada com participantes de diversas regiões do Brasil (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sul e Sudeste), com faixa etária de 19 até 55 anos, e diferentes níveis de escolaridade: do ensino fundamental completo à pós-graduação. A Tabela 1, a seguir, apresenta a distribuição de atividade profissional das participantes.

Tabela 1 - Distribuição por atividade profissional

Itens	Variáveis	Frequência	Percentual
Atividade profissional	Atualmente só estudo e nunca trabalhei	0	0%
	Atualmente só estudo, mas já trabalhei	13	31%
	Atualmente estudo e trabalho	7	16,7%
	Atualmente só trabalho	22	52,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

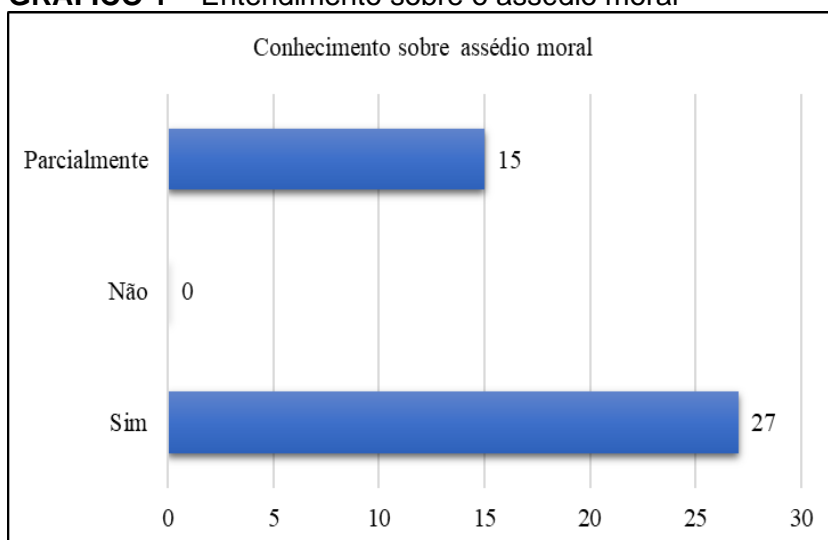
Identificou-se que a maioria (52,4%) atualmente só trabalha, 16,7%, simultaneamente, estuda e trabalha e as demais (31%) se dedicam exclusivamente aos estudos, apesar de já terem trabalhado em algum momento da vida. As mulheres brasileiras avançaram significativamente em algumas áreas, especialmente no acesso à educação e à proteção social, mas desigualdades continuam presentes, não apenas em termos de menor participação e nível salarial, em comparação aos homens, mas também na questão do acesso ao mercado de trabalho (CEPAL/PNUD/OIT, 2008). Durante muitas décadas, a cultura brasileira possuiu características essencialmente conservadoras, patriarcais e machistas e, com maior representatividade na época atual das mulheres no mercado de trabalho, acabam se tornando principais alvos de assédio moral/sexual (CORREA; CARRIERI, 2007).

ASSÉDIO MORAL

A seguir, é apresentado a descrição das situações de assédio moral vivenciadas pelas participantes no mercado de trabalho. Nesta parte, ressalta-se o conhecimento sobre o que é o assédio moral, se já sofreram este tipo de violência no trabalho - atual ou anteriores - e algumas ações que já aconteceram ou acontecem no ambiente de trabalho.

Inicialmente, foi questionado as participantes se elas sabiam o que é assédio moral, buscando-se conhecer o nível de conhecimento sobre o assunto. Conforme o gráfico 1, a maioria das participantes (64,28%) informou que sabem o que é assédio moral e apenas 35,72% das participantes afirmaram saber parcialmente, ou seja, não sabem ou não entendem por completo o que o termo significa. Por sua vez, faz-se relevante destacar que nenhuma das participantes declararam não saber sobre o assunto. Nota-se, assim, que por ser considerado uma violência sutil, que nem sempre é possível identificar ou não se tem conhecimento da violência e hostilidades que ocorrem, as consequências proporcionadas por essa violência só são percebidas quando estão intensas e mais difíceis de serem amenizadas (NUNES; TORGA, 2020).

GRÁFICO 1 – Entendimento sobre o assédio moral



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Em seguida, solicitou-se que as participantes informassem, com suas próprias palavras, o que entendiam ser o assédio moral. A tabela 2, a seguir, apresenta as

categorias mencionadas com mais frequência em relação ao questionamento “O que você entende sobre assédio moral?”, contendo as frequências absolutas de ocorrência de cada categoria e as correspondentes porcentagens.

Tabela 2 – Categorias sobre assédio moral

Categoria	Frequência Absoluta	Porcentagens
Exposição a situações humilhantes e constrangedoras	23	54,76%
Agressão física e verbal	08	19,04%
Denegrir a imagem	05	11,90%
Diminuir e oprimir	04	9,52%
Abuso de poder	02	4,76%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A categoria que apresentou maior porcentagem foi a “*Exposição a situações humilhantes e constrangedoras*”, com 54,76% das participantes que disseram ser esse o entendimento sobre assédio moral. Para Hirigoyen (2010), essas ações são feitas de forma fria, golpes sujos, injúrias, ameaças veladas, olhares acusadores, humilhação, depreciação de tudo o que pertence ao outro. Em seguida, 19,04% das participantes esclareceram que entendem assédio moral como “*Agressão física e verbal*”. Pessoas oprimidas passam a ser consideradas mais frágeis e impotentes, uma vez que é raro terem consciência de que existe essa violência, e mesmo reconhecendo seu sofrimento, não ousa verdadeiramente imaginar que tenha havido violência e agressão (HIRIGOYEN, 2003).

A categoria de “*Denegrir a imagem*” representou 11,90%. Esse tipo de situação contra a dignidade, os boatos, rumores e mentiras são condutas que limitam as possibilidades de as vítimas manterem contatos sociais, podendo provocar o afastamento dos demais (LEYMANN, 1990). Por sua vez, a categoria “*Diminuir e oprimir*” retratou expressividade de 9,52% das respostas. A ofensa frequente evidencia a relação de inferioridade, e a imagem negativa que o outro impõe, quando assimilada, pode afetar a autoestima e a autoconfiança da pessoa (SOBOLL, 2008).

A categoria “*Abuso de poder*” apresentou 4,76%. Abuso de poder pode ser uma estratégia constante para prejudicar e eliminar aquele que pode ser um obstáculo para o perpetrador (SALIN, 2003). Para que se tenha uma ideia aproximada, a seguir, no Quadro 1, são exibidas cada categoria e os trechos de respostas das participantes. Ao solicitar para explicar o que entendem por assédio moral, 42 participantes responderam à questão, que resultou em 5 categorias.

Quadro 1 - Trechos de respostas referentes a definição de assédio moral

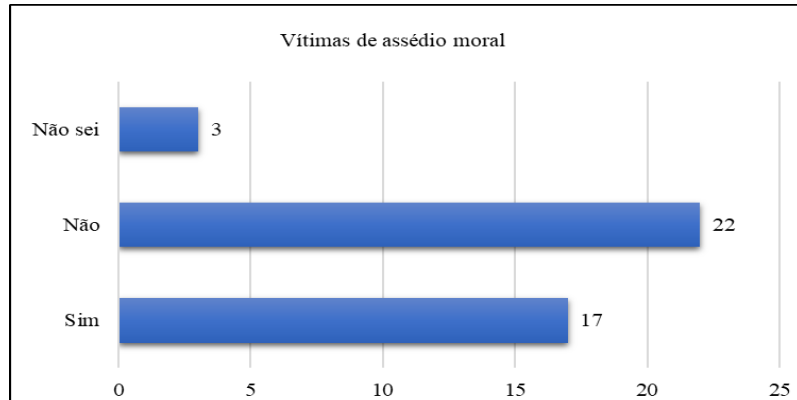
Categoria	Trechos de respostas
Exposição a situações humilhantes e constrangedoras	“Assédio Moral é quando uma pessoa passa por situações constrangedoras, humilhantes ou qualquer situação em que a deixe desconfortável.”
Agressão física e verbal	“Utilizar palavras com intensão de ferir alguém, alterando seu estado psicológico.”
Denigrir imagem	“É ser denegrada por algum colega de trabalho ou superior, podendo ser com ofensas ou com palavras desmotivadoras.”
Diminuir e oprimir	"Quando por palavras as pessoas te diminuem e te oprimem"
Abuso de poder	“Tudo aquilo que foge da ética no trabalho, envolve questões psicológicas e físicas, desmoralização, inferiorização, pressão, abuso de poder.”

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

No gráfico 2, procura-se identificar se as participantes já foram alvo do assédio moral no trabalho. Sobre isso, 52,39% das mulheres afirmaram que “não”, 40,47% das participantes afirmaram já terem sofrido assédio moral e 7,14% afirmaram que não sabem informar. Segundo Freitas (2001) e Hirigoyen (2006), com o aumento da

quantidade de mulheres no mercado de trabalho, cresce também a sua exposição e as violências contra ela.

Gráfico 2 - Participantes que sofreram ou sofrem assédio moral



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Com apoio no programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), as 10 situações de assédio moral que geralmente acontecem com as mulheres no ambiente de trabalho foram apresentadas no questionário online, sendo apontada cada ação na Tabela 3, a seguir, com média e o desvio padrão.

Tabela 3 - Frequência de afirmativas

Ações que já aconteceram/acontecem no trabalho	Média	Desvio Padrão
Recebeu tarefas muito inferiores à sua capacidade ou competências profissionais	1,83	0,824
Recebeu críticas exageradas ou injustas contínuas sobre o seu trabalho ou esforço	1,86	0,952
Alguma vez foi humilhada ou ridicularizada na frente dos seus colegas de trabalho	1,52	0,833
Ocorreu discriminação sobre seus direitos (ex: salário, tarefas exercidas, turno, entre outros)	1,79	1,138
Impediram de expressar sua opinião.	1,83	1,188
Fizeram críticas sobre a sua vida privada.	1,81	1,110

Foi alvo de comportamentos intimidatórios, tais como: empurrões, bloqueio da sua passagem, invasão do seu espaço pessoal, entre outros.	1,36	0,759
Foi alvo de agressões físicas e verbais.	1,38	0,795
Imitaram os seus gestos, a sua postura, a sua voz, etc. para poder ridicularizar ou intimidar.	1,43	0,859
Foi alvo de ataques raciais, religiosos ou políticos	1,60	1,014

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

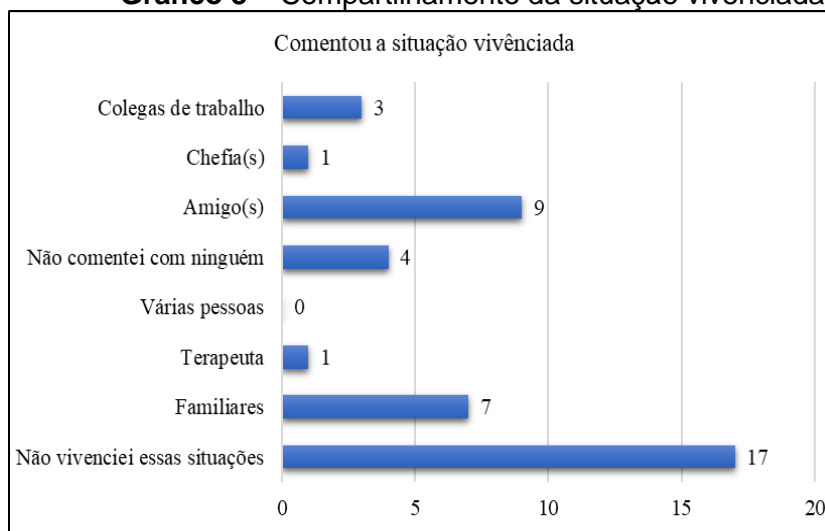
De acordo com Tabela 3, a afirmativa com a maior média (1,86) e (0,952) de desvio padrão foi referente a ação “*Recebeu críticas exageradas ou injustas contínuas sobre o seu trabalho ou esforço*”. Segundo Hirigoyen (2006) e Soboll (2017), essa situação é considerada como uma das condutas caracterizadoras de assédio moral, pois gera a desqualificação do indivíduo, minimizando todas as suas qualidades. Com segunda maior média (1,83), a afirmativa “*Recebeu tarefas muito inferiores à sua capacidade ou competências profissionais*” também apresentou expressividade. Esse tipo de prática do assédio moral para obter o rebaixamento emocional e como consequência fazer o colaborador contestar a sua capacidade de executar sua responsabilidade no cargo. Hirigoyen (2006) explica que o indivíduo assediado, muitas vezes, busca respostas para o que lhe ocorre e somente encontra desgosto, sentimento de inferioridade, podendo culminar, inclusive, num quadro de depressão.

A afirmativa “*Impediram de expressar sua opinião*” representou significância, contendo média 1,83 e desvio padrão 0,824. Impedir de expor a opinião do outro provoca um sentimento de insegurança, expondo a situações de forma negativa e degradante do indivíduo no ambiente de trabalho. “*Ocorreu discriminação sobre seus direitos (ex: salário, tarefas exercidas, turno, entre outros)*” teve média 1,79 e desvio padrão de 1,138. Sobre isso, Tarcitano e Guimarães (2004) relatam que discriminação com os direitos da mulher é uma forma de desigualdade de gênero desde ser inserida no mercado de trabalho

até os obstáculos que passam a assumir um cargo de alta responsabilidade, até de conciliar tarefas de casa e trabalho.

Conforme apresentado no gráfico 3, a seguir, as participantes que sofreram assédio moral comentaram/desabafaram a situação vivenciada com: 21% amigo(s), 16,67% familiares, 9,52% não comentou com ninguém, 7,14% colegas de trabalhos, 2,38% terapeuta e 2,38% chefe. A procura dos amigos tem por objetivo o auxílio e a busca por orientação para enfrentar às situações vividas pela vítima, de modo a possibilitar que ela possa desenvolver alguma ação para coibir e/ou denunciar as práticas hostis (HIRIGOYEN, 2006; NUNES, 2011).

Gráfico 3 – Compartilhamento da situação vivenciada



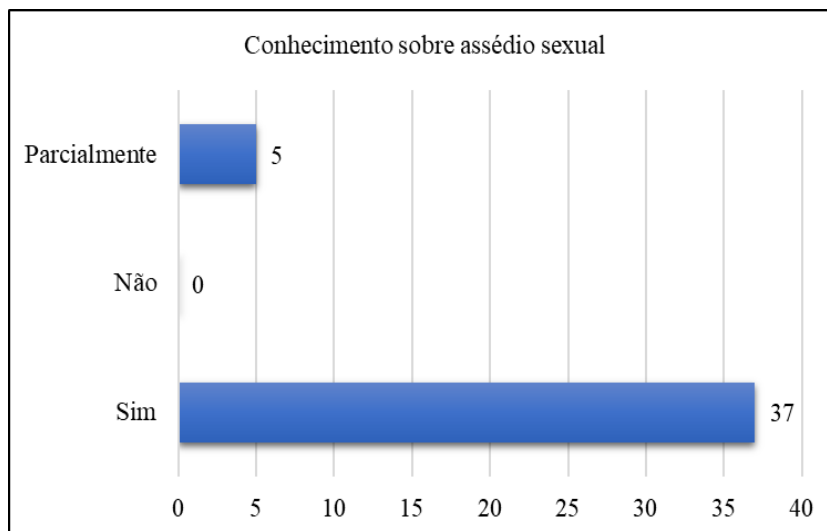
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

ASSÉDIO SEXUAL

Em relação ao assédio sexual, o gráfico 4 demonstra se as participantes sabem o significado. A esse respeito, a maioria (88,10%) das mulheres afirmou que “sim”, apenas 11,90% das participantes afirmaram “parcialmente” e, mais uma vez, nenhuma participante informou que não tinha conhecimento sobre o assunto. De acordo com Hirigoyen (2006; 2008), Soboll (2006), Freitas, Heloani e Barreto (2008), e muitos outros autores, as pessoas não conseguem identificar que determinadas situações hostis que passam no seu ambiente de trabalho, são, de fato, práticas de

assédio sexual, pois, em determinadas circunstâncias, estas hostilidades são praticadas de forma velada ou como “brincadeiras”.

Gráfico 4 - Quantidade de participantes que entendem sobre assédio sexual



Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A Tabela 4, a seguir, representa as categorias mencionadas nas respostas das participantes no que diz respeito ao questionamento “O que entendem sobre assédio sexual?”, contendo as frequências absolutas de ocorrência de cada categoria e as correspondentes porcentagens.

Tabela 4 – Categorias sobre assédio sexual

Categoria	Frequência	Porcentagem
Ato sem consentimento do outro	11	26,19%
Exposição a situações humilhantes e constrangedoras	7	16,67%
Intimidar e constranger um subordinado com palavras ou ações de conotação sexual	6	14,28%
Ato ou fala de caráter sexual deferido de forma intimidatória ou hostil	5	11,90%
Trabalho em troca de favores sexuais	5	11,90%

Pessoas desconhecidas passar a mão em lugares impróprios do corpo	4	9,52%
Importunação sexual	4	9,52%

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Muitas participantes enfatizaram o “*Ato sem consentimento*” (26,19%) com significado importante sobre o que entendem do assédio sexual. Sobre isso, faz-se relevante destacar que o assédio sexual é crime e a lei foi aprovada em 2001 para o indivíduo que constranger o colaborador com objetivo de tirar favorecimento sexuais pode ser punido pela empresa e código penal com pena de detenção de até 2 (dois) anos. A segunda categoria que apresentou maior expressividade foi a “*Exposição a situações humilhantes e constrangedoras*”, com 16,67%. Hirigoyen (2006) afirma que a deterioração proposital das condições de trabalho contém ações, comportamentos e atitudes, ditas sutis, que se não bem identificadas podem ser consideradas “normais” ou brincadeiras dentro do ambiente de trabalho, escondendo, assim, o seu caráter perverso.

Em seguida, 14,28% das participantes entendem o assédio sexual como “*Intimidar e constranger um subordinado com palavras ou ações de conotação sexual*”. A humilhação está embasada no próprio sistema macroeconômico, que, em seu processo disciplinar, favorece o aparecimento dessa forma de violência, em que o superior hierárquico detém um certo poder sobre seu subordinado (HELOANI, 2004). As demais categorias apresentaram índices inferiores a 12%, porém não menos importantes, tendo em vista como entendem o assédio sexual: “*Pessoas desconhecidas passarem a mão em lugares impróprios do corpo*”, “*Ato ou fala de caráter sexual deferido de forma intimidatória ou hostil*” e “*Importunação sexual*”, como também uma das formas de compreenderem o assédio sexual.

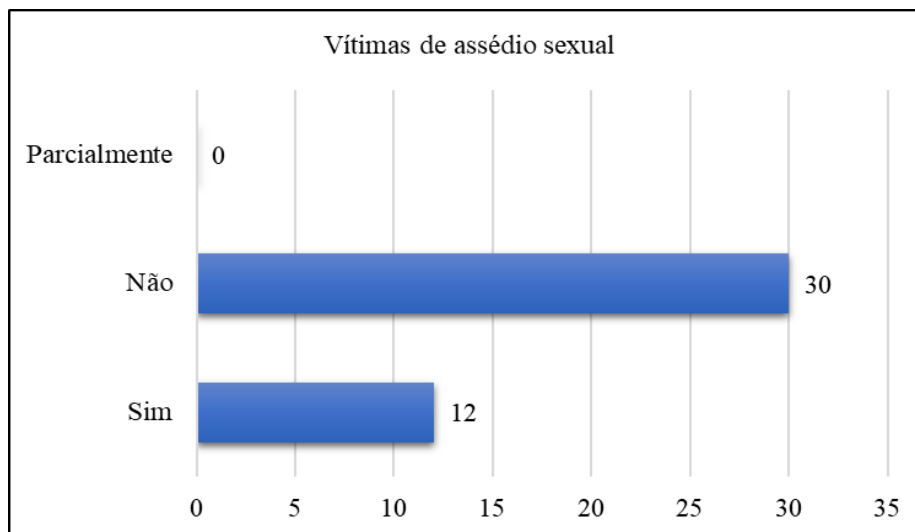
Da mesma forma, apresenta-se no quadro 2, a seguir, as categorias para que se tenha uma ideia aproximada e mais detalhada de alguns trechos das respostas das participantes sobre o entendimento de assédio sexual. As categorias foram estabelecidas com objetivo de abranger o significado geral do que foi relatado pelas participantes, tomando-se o cuidado para que não ocorra a sobreposição.

Quadro 2 - Trechos de respostas referente a definição de assédio moral

Categoria/Subcategoria	Trechos de respostas
Ato sem consentimento	"O Assédio Sexual é quando alguém faz coisas sem o seu consentimento. Faz coisas sem que você queira ou que você deixe"
Exposição a situações constrangedoras	"Comportamentos que deixam a outra pessoa desconfortável e constrangida."
Ações de conotação sexual	"Intimidar e constranger um subordinado com palavras ou ações de conotação sexual."
Palavras de caráter sexual deferido de forma intimidatória ou hostil	" Assédio sexual pode ser definido como avanços de caráter sexual, não aceitável e não requeridos, pode também ser visto como uma forma violenta contra mulheres ou homens."
Trabalho em troca de favores sexuais	"Assédio sexual é uma forma de assédio mais constrangedora e mais violenta, porque sugere ou busca de fato favores sexuais de um trabalhador (geralmente as vítimas são mulheres) usando alguma forma de chantagem."
Tocar em lugares impróprios do corpo	"Tipo certa pessoa desconhecida passar a mão nas pernas e bunda e entre outros lugares impróprios no seu corpo"
Importunação sexual	"Ultrapassar dos limites de toques e falas com segundas intenções."

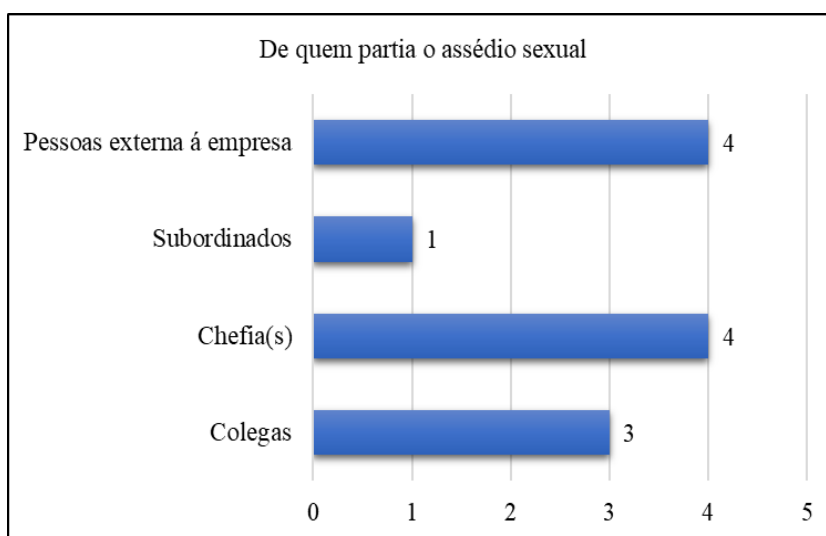
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Em relação as participantes que já sofreram assédio sexual no trabalho, 28,58% das mulheres afirmaram que "sim" e 71,42% das participantes falaram que "não". O assédio sexual é ato hostil e desrespeitoso e pode ser relativamente comum em um local de trabalho, podendo se tornar parte da cultura da empresa e, se ocorre de forma isolada, pode ser considerado como incivilidade no trabalho (CORTINA, 2008). O gráfico 5, a seguir, demonstra a distribuição.

Gráfico 5 – Participantes que sofreram / sofrem assédio sexual

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A seguir, no gráfico 6, analisa-se de quem geralmente partia o assédio sexual sofrido pelas participantes, sendo possível as participantes marcarem mais de uma opção. Nesse sentido, 66,67% disseram ser de "*Pessoas externas à empresa*" e "chefia(s)", 25% de colegas e 8,33% de subordinados. Hirigoyen (2006) afirma que a maior parte dos casos de assédio tem origem do superior hierárquico, e isso pode proporcionar consequências mais graves para a vítima, uma vez que seria a essa pessoa de confiança a quem ela contaria sobre problemas relacionados a empresa.

Gráfico 6 – Identificação de quem partia o assédio sexual

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

No quadro 3, a seguir, são apresentadas duas categorias – Denunciou e Não Denunciou - com mais detalhamento dos trechos das respostas das 12 participantes que foram alvo de assédio sexual no trabalho.

Quadro 3 - Trechos referente de denuncia a caso de assédio sexual

Categoria/Subcategoria	Trechos de respostas
Não denunciou	Na verdade, não, por terem sido comentários sexualizando o corpo feminino Não denunciei Não Não, seria minha palavra contra a dele. Não, mas uma amiga de trabalho percebeu e chamou a atenção do próprio.
Denunciou	Já sim, e graças a Deus foi resolvido! Sim

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Diante do exposto, nota-se que das 42 participantes da pesquisa, 12 sofreram assédio sexual no trabalho e apenas 2 denunciaram o assédio. Gragnani (2017) aponta onze motivos pelos quais as mulheres não denunciam o assédio sexual, ao qual pode-se destacar: a banalização e naturalização do assédio, que acaba fazendo com que as mulheres não consigam identificar atos de assédio sexual; o sentimento de vergonha ao relatar para alguém; medo de perder o emprego (quando esse decorre do trabalho) e o sentimento de culpabilização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos tempos, os diferentes tipos de assédios vêm se tornando frequente na sociedade e, em alguns casos, até se tornando cultura das empresas para o alcance das metas desejadas. Tal fato provoca uma série de transtornos aos colaboradores, principalmente mulheres, causando danos psicológicos e a empresa

tendo que arcar com prejuízos, tais como: aposentadoria por invalidez, auxílio doença, dentre outros. Em alguns momentos, os ataques ultrapassam o local físico e se tornam, ainda mais, frustrante por estar presente todo momento na vida da vítima.

O presente estudo realizado teve como objetivo analisar as vivências de assédio moral e sexual das mulheres no mercado de trabalho. Verificou-se que as mulheres demonstraram bom entendimento do assédio moral, sabendo como ocorre a violência. Entretanto, algumas entendem parcialmente sobre o assunto, por ser “comum” dentro do ambiente de trabalho ou não ter muito conhecimento, tendo em vista ser de difícil identificação diante do caráter velado pelo agressor em forma de “brincadeiras”.

Sobre assédio sexual, as participantes têm um maior entendimento por ser uma violência mais intensa e usar o corpo como objeto alvo. Os dados evidenciam o quanto o assédio sexual tem relação com o machismo, ainda enraizado na sociedade, deixando nítido que a maioria das vítimas são mulheres e que, quando toma consciência da situação, fica difícil de reverter devido o agressor já ter adquirido tal “liberdade”.

Já em relação sobre de quem partia o assédio sexual na empresa, na maioria dos casos partia de chefes, subordinados e colegas de trabalho. Tal fato, torna-se um descaso, tendo em vista, principalmente os chefes serem a pessoa com quem os colaboradores deveriam se sentir à vontade e confiantes para o diálogo. Ao fomentar esse tipo de comportamento, o trabalho se torna um lugar de ataques de assédio sexual, criando-se um ambiente de insegurança no indivíduo e deixando o local desconfortável e gerando barreiras.

Ao averiguar sobre as denúncias do assédio sexual, raramente as denúncias são realizadas devido alguns receios das mulheres como, por exemplo, os demais funcionários saberem sobre o caso, ficar mal falada dentro da empresa, demissão, além do medo as atitudes do agressor ao saber que foi denunciado, podendo se tornar mais perverso contra a vítima. Por essas e outras razões, muitas vezes as mulheres preferem se manter em silêncio diante da situação, e quanto mais silenciadas mais casos acontecem.

Ao analisar experiências relatadas de assédio moral, notou-se que, por ser um caso delicado para as participantes que passaram por esse tipo de violência, muitas vezes não se comenta sobre a situação vivenciada, por medo de serem julgadas pela roupa, atitude e comportamentos. Algumas procuram os colegas de trabalho para compartilhar a vivência, por já conhecerem como é o local de trabalho e talvez até ter vivenciado a mesma situação, podendo ser aconselhada de como solucionar ou evitar que a situação aconteça novamente.

Além disso, os resultados obtidos nessa pesquisa nos mostram o quanto ainda é preciso conscientizar os gestores e colaboradores sobre a existência do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, sendo ainda negligenciado, apesar das grandes proporções dentro das organizações. As mulheres são as principais vítimas de assédios, seja dentro ou fora do trabalho. Assim, estruturar as empresas em relação ao recebimento destas queixas, e principalmente em medidas de prevenção ao assédio moral e sexual, faz-se importante, uma vez que ambos são considerados crime. Dessa forma, o assédio não afeta só a empresa, mas reflete em toda sociedade.

Quanto as limitações do estudo, nota-se que a pesquisa poderia ter sido realizada por meio de entrevistas em profundidade, conhecendo a história de vida dessas mulheres e os relatos sobre os assédios vividos, além de um quantitativo maior de participantes. Visando contribuir com investigações futuras, recomenda-se realizar a pesquisa com outros gêneros, públicos LGBTQIA+ e com homens, pois também são alvos do assédio, ainda que em menor quantidade. Além disso, recomenda-se um estudo com enfoque nas profissões como engenharia civil, enfermagem, polícia, dentre outras, em que as mulheres ganham, cada vez mais, espaço no século XXI.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Cláudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. **Monografia no curso de administração**: guia completo de conteúdo e forma. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

BRUNNER, L. K.; DEVER, M. Work. Corpos e limites: falando sobre o assédio sexual na nova economia. **Gênero, Trabalho e Organização**, v. 21, p. 459–471, 2014.

CÂMARA DE NOTÍCIAS. Câmara aprova punição para assédio moral no trabalho. Agência Câmara de Notícias. Brasília, 12 de março de 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/553265-camara-aprova-punicao-para-assedio-moral-no-trabalho/>

CEPAL/PNUD/OIT. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente**. Brasília: Cepal/PNUD/OIT, 2008.

CONSTANTINO, Tânia Cristina Letras. **Assédio Moral: Numa Estrutura Autárquica**, 2010, Dissertação (Mestrado) em Segurança e Higiene do Trabalho, Instituto Politécnico de Setúbal, 2012.

CORREA, A. M. H.; CARRIERI, A. P. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Revista Administração de Empresas**, São Paulo, v. 47, n. 1, p. 22-32, 2007.

CORREA, A. M. H.; CARRIERI, A. P. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Revista Administração de Empresas**, São Paulo, v. 47, n. 1, p. 22-32, 2007.

CORTINA, L. M. Injustiça invisível: Incivilidade como discriminação moderna nas empresas. **Avaliação da Academia de Gestão**, v. 33, n. 1, p. 55-75, 2008.

DINIZ, M. I. **Mulheres como eu, mulheres como as outras: desvelando o assédio moral e sexual no âmbito do trabalho das comerciárias do Estado do Rio Grande do Norte**. 2014, 338 p. Tese (Doutorado em Serviço Social). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ.

EEOC. (2009). Estatísticas de cobrança do ano fiscal de 1997 até o ano fiscal de 2008.

EINARSEN, S., HOEL, H., & NOTELAERS, G. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. **Work & Stress**, 23(1), 24-44, 2009.

EINARSEN, S. Bullying no local de trabalho: patologia individual ou cultura organizacional? In: BOWIE, V.; FISCHER, B. S.; & COOPER, C. L. (Orgs.). **Violência no local de trabalho: questões, tendências, estratégias** (pp. 229-247). Devon: Willian Publisher, p. 229-247, 2005.

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R. & BARRETO, M. M. S. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, v. 41, n. 2, p. 8-19, São Paulo, Abr./Jun. 2001.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A.; SCHATZMAM, M., EBERLE, A. D. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: Gosdal, T. C. & Soboll, L. A. (orgs.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: Um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, pp. 33-41, 2009.

GRAGNANI, Juliana; ROMIO, J. motivos que levam as mulheres a deixar de denunciar casos de assédio e violência sexual. **BBC Brasil, Londres**, v. 13, 2017.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista da Amatra II**. a. IV, n. 10. São Paulo, Dez. 2003.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE eletrônica**, v. 3, 2004.

HERNANDEZ-SAMPIERI, Roberto; FERNANDEZ-COLLADO, Carlos; BAPTISTA-LUCIO, Pilar. Análise de dados quantitativos. **Metodologia de Pesquisa**, p. 407-499, 2006.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

HIRIGOYEN, Márcie France. **Redefinindo o assédio moral**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010b.

HOEL, H.; COOPER, C. Origins of bullying: theoretical frameworks for explaining workplace bullying. Em N. Tehrani (Org.). **Building a culture of respect: Managing bullying at work** (pp.45-53). London: Taylor & Francis, 2001.

JIMÉNEZ, B. M. *et al.* Diferencias de gênero no acoso psicológico no trabalho: um estudo em comunidade espanhola. **Psicologia em Estudo**, v. 10, n. 1, p. 3-10, 2005.

KAY, Herma Hill; WEST, Martha S. **Discriminação com base no sexo**: texto, caso e materiais. São Paulo: Grupo Oeste, 2002.

LEYMANN, Heinz . **Mobbing e Terror Psicológico em Locais de Trabalho**. Violência e vitimas, Nova York, v. 5, n. 2, pág. 119-126, 1990.

MAC-ALLISTER DA SILVA, M. A. Uma aventura de luxúria. In: SARAIVA, L. A. S.; ENOQUE, A. G.; CARRIERI, A. P. **Sete pecados capitais nas organizações**. Salvador: Edufba, 2014. p. 179-224.

MARTININGO FILHO, Antonio. **Assédio moral e gestão de pessoas**: Uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas. 2007.

MCDONALD, P. Assédio sexual no local de trabalho 30 anos depois: uma revisão da literatura. **Diário Internacional de gestão Comentários**, v.14, p. 1–17, 2012.

MEGRANAHAN, M. **Aconselhamento**: um guia prático para empregadores. Londres: Instituto de gestão de pessoal, p.116-27, 1989.

MENEGHEL, Stela Nazareth; PORTELLA, Ana Paula. Feminicídios: conceitos, tipos e cenários. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, p. 3077-3086, 2017.

MORAIS, Ana Maria de et al. **Feminização do jornalismo e desigualdades de gênero no exercício da profissão em Goiânia**. 2018.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da rosa. A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 4, n. 2, p. 90-113, 2013.

NUNES, Thiago Soares; TORGA, Eliana Marcia Martins Fittipaldi. Assédio moral na pós-graduação: as consequências vivenciadas por docentes e discentes de uma Universidade Estadual brasileira. **Education Policy Analysis Archives**, v. 28, p. 11-11, 2020.

O'ROURKE, A. & ANTIOCH, S. K. Workplace bullying laws in Australia: Placebo or panacea? **Common Law World Review**, 45, 3-26, 2016.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010.

PEDROSO, V. G. et al. Aspectos conceituais de assédio moral: um estudo exploratório. **Revista de Administração em Saúde**, v. 8, n. 33, p. 139-147, 2006.

PELLEGRINI, Priscila Gasperin; TOLFO, Suzana da Rosa; NUNES, Thiago Soares. Assédio moral contra servidoras públicas. **Revista da UNIFEBE**, v. 1, n. 22, p. 183-198, 2017.

PIÑUEL y ZABALA, I.; CANTERO, A. O. **Informe Cisneros II**. La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Universidad de Alcalá de Henares, 2002.

SALIN, Denise. Maneiras de explicar o assédio moral no local de trabalho: Uma revisão das estruturas e processos de habilitação, motivação e precipitação no ambiente de trabalho. **Relações humanas**. v. 56, n.10, p. 1213-1232, 2003.

SANTOS, A. **Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SANTOS, F. A. Irônico desafio. In: COSTA, S. G. (Aut.). **Assédio sexual**: uma versão brasileira. Porto Alegre: Artes e Ofícios: 1995. p. 11-16.

SANTOS, J. A. F. Classe social e desigualdade de gênero no Brasil. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, v. 51, n. 2, p.384, 2008.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOJO, V. E.; WOOD, R. E.; GENAT, A. E. Experiências prejudiciais no local de trabalho e bem-estar ocupacional das mulheres: uma meta-análise. **Psicologia da Mulher Trimestral**, v. 40, n. 1, pág. 40/10/2016.

STREY, M. N. Violência e gênero: um casamento que tem tudo para dar certo. In: GROSSI, P. K.; WERBA, G. C. (Orgs.). **Violências e gênero**: coisa que a gente não gostaria de saber. Porto Alegre: Edipucs, 2001. p. 47-60.

TARCITANO, J. S. C.; GUIMARAES, C. D. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Trabalho de Conclusão do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos: Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá, Juiz de Fora, 2004.

THIRY-CHERQUES, H. R. e PIMENTA, R. C. Condição feminina e percepção dos valores morais no nível técnico e gerencial das organizações brasileiras. ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27, 2003, São Paulo, **Anais...** São Paulo: EnANPAD, 2003.

TOLFO, S. R. O assédio moral como expressão da violência no trabalho. Em F. Martins, J. N. Araújo, M. Souza (Eds.), **Dimensões da violência**: conhecimento, subjetividade e sofrimento psíquico (v.1, pp. 187-206). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

WARSHAW, L. J. Violence in the workplace. In: STELLMAN, J. M. (Ed.). **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo**. Geneva: International Labour Office, 1998.

WATTS, Charlotte; ZIMMERMAN, Cathy. Violência contra a mulher: alcance e magnitude globais. **A lanceta**, v. 359, n. 9313, pág. 1232-1237, 2002.