

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO: Análise e Concepção dos Acadêmicos sobre a Violência

<http://dx.doi.org/10.21527/2237-6453.2021.55.11195>

Recebido em: 23/7/2020

Aceito em: 14/4/2021

Fabiana Quadros de Moura,¹ Claudio Eduardo Ramos Camfield,²
João Marques da Rosa Dal Pizzol²

RESUMO

No presente estudo analisou-se aspectos relacionados ao assédio moral e sexual em atividades no ambiente de trabalho, o que possibilitou a identificação de possíveis casos. Os dados para a pesquisa foram coletados de acadêmicos do curso de Administração noturno do campus de uma Universidade Federal localizada no Norte do Rio Grande do Sul, que exercem função remunerada. Com a análise dos dados identificou-se um bom conhecimento dos acadêmicos sobre o tema. O número de casos de assédio moral ocorrido foi significativo em comparação ao total da amostra; já o assédio sexual ocorre em menor proporção. O método utilizado para o desenvolvimento da pesquisa é o descritivo, com finalidade de registrar e analisar dados, utilizando como fonte primária questionários e como fonte secundária estudos relacionados ao tema. Ao final desse estudo concluiu-se que o assédio ainda é um mal bastante presente no ambiente de trabalho e que a falta de denúncia por parte dos assediados continua sendo um fator que contribui para que o assédio continue acontecendo.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio sexual. Ambiente de trabalho.

MORAL AND SEXUAL HARASSMENT AT WORK: ACADEMIC ANALYSIS AND CONCEPTION OF VIOLENCE

ABSTRACT

In this study, aspects related to moral and sexual harassment in activities in the workplace were analyzed, which enabled the identification of possible cases. The data for the research were collected from academics of the night administration course of the Campus of a federal university located in the North of Rio Grande do Sul, who exercise a paid function. With the analysis of the data it was identified a good knowledge of the academics on the subject. The number of cases of moral harassment that occurred was significant compared to the total sample, whereas sexual harassment occurs to a lesser extent. The method used for the development of the research is descriptive, with the purpose of recording and analyzing data, using questionnaires as a primary source and studies related to the topic as a secondary source. At the end of the work, it was concluded that harassment is still a present evil in the work environment and that the lack of denunciation on the part of the harassed remains a factor that contributes to the harassment to continue happening.

Keywords: Moral harassment. Sexual harassment. Work environment.

¹ Autora correspondente. Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Av. Roraima, nº 1000 – Cidade Universitária – Bairro Camobi. Santa Maria/RS, Brasil. CEP 97105-900. <http://lattes.cnpq.br/6324278310975489>. <https://orcid.org/0000-0002-5339-3704>. fabian-aquadrosm@gmail.com

² Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Santa Maria/RS, Brasil.

INTRODUÇÃO

O assédio no ambiente das organizações não é um assunto recente, é um fenômeno histórico que afeta as relações humanas desde tempos primórdios. Atinge grande parte dos trabalhadores de ambos os sexos, raças e etnias. O cenário econômico atual, quando as empresas buscam manter-se no mercado por meio do aumento da produtividade e redução de custos revela-se um ambiente propício para que se desenvolvam algumas práticas de assédio.

Embora o assédio seja vivenciado desde o surgimento do trabalho, no Brasil os primeiros textos relacionados ao tema foram publicados apenas em 2001. Esse fenômeno levou tempo para ganhar repercussão no meio acadêmico (FREITAS, 2007). Nos últimos anos, no entanto, o assunto tem ganhado notoriedade, não somente pelo ato em si, mas pelas denúncias e exposições devido à crescente evolução de movimentos de empoderamento e apoio às vítimas.

Na medida em que esses movimentos ganham repercussão e passam a ser divulgados na mídia, aumenta o interesse de pesquisadores de diferentes áreas de conhecimento em buscar direcionar as suas pesquisas nesta temática (NUNES; CUGNIR; TOLFO, 2014). Como resultado, a repercussão do tema colabora para que as noções de direitos humanos e cidadania permitam dar voz a problemas existentes no ambiente de trabalho (OLIVEIRA; SILVA, 2020).

Sabe-se que as consequências de atos abusivos sofridos podem ser traumatizantes e acarretar sérios problemas às vítimas, podendo afetar tanto a saúde física como psicológica e como consequência prejudica as relações interpessoais no ambiente de trabalho, seu desempenho, produtividade e a qualidade de vida (RISSI *et al.*, 2016). Os efeitos do assédio não atingem somente o trabalhador, provocando também consequências para outros níveis, como o organizacional e social (NUNES; CUGNIER; TOLFO, 2014).

Na média europeia a prevalência de violência física reflete-se em vários países no mundo. De acordo com os autores, na média europeia o *bullying* e assédio representam 4,1% e assédio sexual 2%. Na Alemanha mais de 15% da força de trabalho foi identificada como afetada por facetas de agressão ou violência (abuso verbal, atenção sexual indesejada, ameaças ou comportamento humilhante (HERRMANN; SEUBERT; GLASER, 2020).

Sendo assim, é de vital importância que a organização em conjunto com a área de gestão de pessoas posicione-se diante desses problemas, passando a se preocupar também com os indivíduos e não somente com os números e resultados, adotando medidas de comportamento que evitem a existência de gestores insensatos e antiéticos (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008, p. 14).

Neste trabalho o fenômeno assédio moral e sexual no trabalho foi abordado não só pelo ato da pesquisa, mas pelo levantamento de questões que propiciem discussões sobre o assunto, pois não se trata de uma questão individual, mas sim de responsabilidade social.

O objetivo geral do estudo é fazer uma análise do assédio em suas diferentes formas. Como objetivos específicos procura-se identificar o número de ocorrências de assédio, a quais formas os entrevistados foram expostos, bem como seu nível de conhecimento sobre o tema e capacidade de diferenciação. A pesquisa foi desenvolvida por meio da aplicação de questionários a um grupo de estudantes do campus de uma Universidade Federal do norte do Rio Grande do Sul, que exercem atividade remunerada em empresas do setor público e privado.

REFERENCIAL TEÓRICO

Contexto histórico

Analisando historicamente o assédio moral e sexual no Brasil, é relevante a busca por suas raízes no contexto social e organizacional. Elas podem estar atreladas a uma sociedade que vê na economia capitalista a resposta para seus problemas, e também em organizações cada vez mais focadas no aumento de sua produtividade, deixando de lado seu compromisso com o ser humano.

Acrescenta-se que sua incidência ocorre desde a época da escravidão, período em que escravos eram privados de sua liberdade e obrigados a trabalhar em cargas horárias desumanas, com punições severas (OLIVEIRA; SILVA, 2020). Com o término da escravidão e, por conseguinte, e a substituição da mão de obra escrava pela dos imigrantes, não houve uma substancial mudança no atual modelo de trabalho. Os maus tratos, incluindo assédio sexual, persistiram (AGUIAR, 2008).

Proseguindo nesta análise, chegamos à fase da Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra no século 18, que significou um grande avanço tecnológico dos meios de produção, quando a força humana foi substituída pela força mecanizada (AGUIAR, 2008). Esse advento também não ocasionou nenhum progresso nas relações trabalhistas, pelo contrário, os trabalhadores eram submetidos a cargas horárias extenuantes e a salários baixos, visto que não eram mais necessários funcionários com habilidades manuais (OLIVEIRA, 2004, p. 85).

Embora tenham ocorrido muitas mudanças nas relações laborais, nos dias atuais ainda perduram nas organizações situações que contribuem para a ocorrência de assédio. Exemplo disso são: o ambiente competitivo, as pressões para o atingimento de metas e também as disputas para ocupação de posições vistas como atrativas na estrutura organizacional (NUNES; CUGNIER; TOLFO, 2014). Explorando outra perspectiva, Machado e Amazarray (2020) mencionam que o assédio pode também ser utilizado de forma estratégica por organizações para obter maior envolvimento e produtividade dos colaboradores.

Acrescenta-se que ainda que a escravidão já tenha “acabado” a sensação de que os empregados são inferiores ainda perdura em algumas organizações; a rígida hierarquia e as sensações de poder contribuem para que o assédio passe a ocorrer, devido à noção de superioridade nas relações laborais.

Assédio Moral no Trabalho

O assédio moral caracteriza-se como um problema social complexo, que atinge proporções mundiais. Tais episódios ocorrem no ambiente de trabalho e muitas vezes são confundidos com atos de gestão, o que dificulta sua identificação. As circunstâncias do assédio, de acordo com Rissi *et al.* (2016), podem ser fatores sociais, econômicos, organizacionais e culturais, caracterizando um fenômeno que suscita a preocupação de estudiosos de diferentes áreas (RISSI *et al.*, 2016)

Neste sentido, o assédio moral está relacionado a condutas abusivas, que se manifestam por comportamentos, palavras, atos, gestos, que visam a constranger, humilhar e desqualificar uma pessoa ou grupo, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (OLIVEIRA *et al.* 2015 *apud* HIRIGOYEN, 2000).

De acordo com o exposto pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP, 2016), a ocorrência do assédio apresenta-se em três diferentes modalidades, a saber: Vertical Descendente, Vertical Ascendente e Horizontal.

A condição Vertical Descendente é a forma mais frequente, quando o fato advém do superior para o subordinado (RISSI *et al.*, 2016). Salienta-se ainda que na relação Vertical Descendente o episódio é mais corriqueiro, por força da vulnerabilidade de uma das partes, em que a reação pode resultar na perda do posto de trabalho com o qual o empregado conta para sua subsistência. Isso faz com que acabe por se submeter a situações humilhantes e constrangedoras.

No que diz respeito à condição Vertical Ascendente, é a que ocorre quando o assédio parte de um subordinado para um nível superior, “de baixo para cima” (CNMP, 2016). Quanto ao tipo Horizontal, é aquele que ocorre entre colegas de um mesmo nível hierárquico, sem nenhuma subordinação entre si, circunstância que pode ser originada do excesso de rivalidade e competitividade (ZORZO; SOLDATTI; SOLDATTI, 2020). Acrescenta-se que, no tipo de assédio horizontal a vítima pode ter dificuldade de denunciar para um outro superior, pelo receio de ser considerada inapta a exercer cargos de liderança.

Apesar de ser um dos principais problemas enfrentados pelos trabalhadores, atualmente o assédio moral não é classificado como crime. Não existe lei trabalhista específica relacionada ao tema e que condene a prática (ZORZO; SOLDATTI; SOLDATTI, 2020). Neste segmento, Amaral (2017) acrescenta que o assédio moral trata-se de assunto principiante nos tribunais do Brasil e que apresenta certa dificuldade na penalização, dado que sua subjetividade pode tornar complexa sua comprovação (AMARAL, 2017).

Sob outra perspectiva, convém ressaltar a importância da diferenciação entre assédio moral e as práticas de gestão administrativas, ações como a delegação de atividade por parte de superiores, transferência de colaboradores entre setores, alternância da jornada de trabalho, corte de incentivos salariais não possuem caráter discriminatório, caracterizando-se como atos de gestão (SENADO FEDERAL, 2019). Também é importante diferenciar assédio moral de conflitos normais.

Assédio Sexual no Trabalho

Existem vários crimes capazes de tolher a dignidade sexual do ser humano, e a lei os classifica conforme sua gravidade. A modalidade abordada neste estudo possui magnitude moderada e denomina-se assédio sexual. De acordo com o artigo 216-A do Código Penal, o assédio sexual caracteriza-se em “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 2001, artigo 216-A). Acrescenta-se que neste tipo de assédio a condição de poder é utilizada de forma sutil, tornando o crime difícil de ser comprovado, e muitas vezes nenhuma das partes envolvidas compreende que tais atitudes configuram crime.

Quanto à diferença do assédio sexual em relação ao assédio moral, Rodolfo Pamplona Filho *et al.* (2016) mencionam que ela reside na esfera de interesse dos tutelados, e que enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano, o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo (PAMPLONA FILHO, 2016). Convém mencionar que muitas vezes o assédio sexual e moral podem coexistir.

São mencionadas duas formas de assédio sexual na cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego (2009), segundo a professora Adriana C. Calvo. O primeiro tipo é caracterizado pela chantagem, quando ocorre a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual; ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais. É o tipo criminal previsto pela Lei nº 10.224/2001. Ainda em conformidade com a autora, o segundo tipo é a intimidação, em que o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidador de hostilização com a intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho (MINISTÉRIO..., 2009).

Sabe-se que o assédio sexual pode atingir tanto homens quanto mulheres, entretanto é comprovadamente mais frequente entre mulheres, como é apresentado no estudo de Higa (2016 *apud* KAY; WEST, 2002, p. 765): “denunciam o seguinte no que tange à incidência em relação ao gênero: a) homens assediando mulheres – 90%; b) homens assediando homens – 9%; c) mulheres assediando homens – 1%”. Corroborando o exposto, dados recentes de uma pesquisa desenvolvida pela consultoria Think Eva em parceria com o LinkedIn, em que foram ouvidos 381 profissionais no Brasil, demonstram que 47% das mulheres ouvidas já sofreram assédio sexual no ambiente trabalho (LINKEDIN BRASIL, 2020).

Mesmo que a constante busca pela igualdade dos sexos aparente que tais direitos vêm sendo adquiridos, segundo Santos e Sanches (2018) a situação está longe do ideal, as mulheres continuam recebendo salários inferiores aos dos homens e, em muitos casos, a discriminação ocorre no próprio processo seletivo (SANTOS; SANCHES, 2018). Tal situação é reflexo do papel secundário desempenhado pelas mulheres ao longo da História.

Nesse sentido, é de assinalar que muito ainda precisa ser feito em relação ao assédio sexual, por exemplo, em termos de legislação, devido à lei que em sua maioria é pensada e operada por homens, fica evidente a necessidade da inserção de mais mulheres nesses espaços. E em termos de mudança cultural, abordando o tema no sistema educacional, tendo como objetivo o aumentando do conhecimento e a compreensão da população em relação à violência sexual.

Consequências e prevenção do assédio moral e sexual

As consequências causadas pelo assédio moral e sexual atingem a todos os protagonistas envolvidos, trazendo efeitos diferentes a cada um.

Do ponto de vista da vítima, conforme apresentado no estudo de Pamplona Filho *et al.* (2006), pode ocorrer prejuízo no rendimento do trabalho em decorrência da pressão psicológica, e a divulgação do fato pode afetar a intimidade da vítima. Há também a possibilidade de eventuais represálias, como recusa de promoção ou até mesmo despedida direta (PAMPLONA FILHO *et al.*, 2016).

As consequências mais graves são relacionadas à saúde da vítima. Oliveira e Silva (2020 *apud* HIRIGOYEN, 2005) observam que para a Psiquiatria, poucas agressões são responsáveis por causar distúrbios psicológicos graves que provoquem consequências ao indivíduo no curto e em longo prazo, e o assédio moral é uma delas. Os danos causados pelo assédio moral podem deturpar o modo como a própria vítima se enxerga, alterando inclusive sua personalidade (OLIVEIRA; SILVA, 2020).

Já a empresa empregadora pode ser prejudicada quanto a seus custos operacionais com a rotatividade de pessoal, absenteísmo, frequência de conflitos improdutivos e comprometimen-

to da qualidade de alguns serviços e despesas com indenizações. As consequências econômicas podem se refletir na sociedade como um todo, uma vez que uma pessoa com incapacidade laboral ficará dependente da Previdência Social (VASCONCELOS, 2015). Isto significa que diante de uma situação de assédio a sociedade, a economia e a saúde podem ser atingidas.

Quanto à criação de medidas preventivas, estas devem ser de responsabilidade do empregador, desde a elaboração de códigos de ética até medidas que visem à privacidade e não constrangimento das vítimas. Conforme England, advogada especializada em Direito do Trabalho, algumas medidas importantes de prevenção devem ser estabelecidas, como adotar uma política clara dentro da empresa, definindo o assédio sexual, suas punições e formas de denúncia. Também expõe que os funcionários devem ser treinados, pelo menos uma vez ao ano, sobre como identificar o assédio. Os gerentes e supervisores também devem ser treinados para saber lidar com a situação e monitorar o ambiente (ENGLAND, 2018).

Empresas que possuem políticas claras quanto ao tema, assim como canais adequados para relatar os casos ocorridos, estruturas de trabalho menos vertical e mais horizontal e um clima de confiança e respeito, proporcionam aos colaboradores mais segurança para relatar casos de assédio (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA 2008, p. 12).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A classificação dessa pesquisa quanto aos objetivos é descritiva. Conforme Fontelles *et al.* (2009, p. 8), isso é determinado “quando se deseja apenas observar, registrar e descrever as características de um determinado fenômeno ocorrido em uma amostra ou população”. O estudo descreve aspectos que dizem respeito ao assédio, bem como as variáveis relacionadas à sua ocorrência.

Referente aos procedimentos, a pesquisa classifica-se como estudo de caso. De acordo com Gil (2007, p. 54 *apud* GERHARDT *et al.*, 2009, p. 39), o estudo de caso “visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico”. Nesse sentido, a análise das situações vivenciadas de cada indivíduo pesquisado tornou possível a realização do estudo.

Quanto à abordagem classifica-se como quantitativa, pois representa numericamente as informações e opiniões coletadas para que sejam classificadas e analisadas. A pesquisa ocorreu mediante coleta de dados, por meio de questionários com questões fechadas (GIL, 2010).

A técnica de amostragem não probabilística por conveniência foi utilizada devido à melhor acessibilidade dos respondentes, e teve como população-alvo alunos do curso de Administração da Universidade Federal de Santa Maria – campus Palmeira das Missões/RS (HAIR *et al.*, 2005).

Para a coleta de dados utilizou-se questionário *on-line* composto por 13 questões fechadas em uma escala de múltipla escolha. Os dados foram submetidos à análise estatística descritiva, elencados em tabelas, apresentando o percentual e número de resposta em cada questão abordada, possibilitando melhor apresentação das informações obtidas.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Identificação

A pesquisa foi aplicada aos acadêmicos do curso de Administração noturno de uma Universidade Federal do Norte do Rio Grande do Sul, que exercem atividade remunerada. A amostra obtida foi de 28 alunos. Entre os 28 respondentes, 67,9% (19) são mulheres e 32,1% (9) homens.

No que se refere à idade, a faixa etária predominante foi de jovens, entre 18 e 21 anos, resultando em um total de 46,4% (13) dos respondentes. Na sequência aparecem os que têm entre 22 e 26 anos, com 28,6%, os entre 27 e 31 anos, 14,3%, entre 32 e 36 anos, 3,6%, e acima de 37 anos 7,1%.

Em relação ao setor onde os respondentes trabalham o número predominante foi de trabalhadores do setor privado, representando um total de 78,6%; já os do setor público somaram 21,4%.

Visando a identificar o grau de conhecimento dos respondentes sobre o tema assédio moral e sexual no trabalho foi elaborada a Tabela 1.

Tabela 1 – Conhecimento sobre o tema

Respostas	Número de Respostas	Percentual
Bom. Sei identificar atos de abuso e diferenciá-los de atos de gestão.	17	60,7 %
Muito bom. Tenho vasto conhecimento sobre o tema.	6	21,4 %
Razoável. Preciso saber um pouco mais sobre o tema.	5	17,9%
Ruim. Preciso de um nível melhor de conhecimento	0	0%

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados coletados.

Conforme os resultados obtidos, 60,7% dos respondentes consideram bom seu nível de conhecimento em relação ao tema. O resultado mostrou-se satisfatório, pois é de extrema importância que o colaborador saiba identificar os atos de abuso quando estes ocorrem. De fato, o tema vem ganhando notoriedade atualmente. Pamplona Filho *et al.* (2016) mencionam que está na “crista da onda”, fato atribuído à repercussão e à quantidade de publicações e estudos voltados ao esclarecimento do tema.

Acrescente-se que o resultado positivo obtido pode ser atribuído ao fato de os entrevistados serem acadêmicos do curso de Administração de Empresas e possuírem certo grau de conhecimento sobre ambiente organizacional.

Em relação aos demais respondentes, 21,4% consideram seu conhecimento muito bom, e 17,9% concluíram que precisam saber um pouco mais, uma vez que possuem conhecimento razoável.

Questões sobre assédio moral

Com o intuito de elencar os tipos de assédio moral que ocorrem por parte de superiores e identificar quais acontecem com mais frequência foi elaborada a Tabela 2, expondo os principais tipos de assédio que tangenciam a temática.

Tabela 2 – Tipo de assédio moral sofrido

Respostas	Número de Respostas	Percentual
Não o cumprimenta e não fala mais com você	4	14,3%
Atribui a você erros “imaginários”	0	0%
Bloqueia o andamento dos seus trabalhos	1	3,6%
Manda cartas de advertência protocoladas	0	0%
Impõe horários injustificados	0	0%
Enche de trabalho	3	10,7%
Pede trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade	2	7,1%
Dá instruções confusas e imprecisas	0	0%
Ignora sua presença na frente dos outros	0	0%
Fala mal de você em público	0	0%
Manda você executar tarefas sem interesse	0	0%
Faz circular maldades e calúnias sobre você	0	0%
Transfere você do setor para o isolar	0	0%
Não lhe dá qualquer ocupação; não lhe passa as tarefas	0	0%
Retira seus instrumentos de trabalho	0	0%
Proíbe seus colegas de falar ou almoçar com você	0	0%
Agride você somente quando você está a sós com ele	1	3,6%
Insinua e faz correr o boato de que você está com problema mental ou familiar	1	3,6%
Força você a pedir demissão	1	3,6%
Prejudica sua saúde	0	0%
Não passei por nenhuma situação de assédio por parte de um superior	15	53,6%

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados coletados.

Quanto ao tipo de assédio sofrido, 46,4% já passaram por alguma das situações apresentadas, número significativo quando comparado ao total de respondentes. Entre os tipos de assédio mais frequentes estão com 14,3% “o superior não o cumprimenta mais”, e 10,7% “o superior lhe enche de trabalho”.

O ato de ignorar o funcionário “configura afronta à dignidade humana” conforme concluiu o Tribunal Superior do Trabalho – TST – em 2019, em uma ação que condenou uma empresa a pagar indenização a uma profissional que foi ignorada pela gerente, que a deixou esperando por um longo tempo sem indicar o local de trabalho (BANCÁRIOS RIO, 2019).

Em relação à intensificação do trabalho, tal situação pode repercutir negativamente na saúde mental e física dos trabalhadores, podendo desencadear problemas de saúde, especialmente os relacionados aos transtornos de ansiedade e depressão.

Entre as demais modalidades identificadas e que ocorrem em menor proporção estão: a prática de bloquear o andamento dos trabalhos, pedir trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade, agredir somente quando estão a sós, insinua e faz correr o boato de que o colaborador está com problema mental ou familiar, e força você a pedir demissão.

Estes achados vão ao encontro de estudos recentes, os quais revelam que o assédio moral no trabalho é um grande estressor que pode trazer uma série de consequências negativas relacionadas ao trabalho e à saúde e bem-estar das pessoas, como problemas de saúde mental e física, Burnout elevado, aumento das solicitações de desligamento da empresa, redução da satisfação no trabalho e diminuição do comprometimento organizacional, entre outros (NIELSEN; EINARSEN, 2012; KWAN; TUCKEY; DOLLARD, 2020).

Na sequência, com o intuito de explanar um panorama sobre a frequência com que o assédio ocorreu, elaborou-se a Tabela 3.

Tabela 3 – Frequência com que o assédio ocorre

Respostas	Número de Respostas	Percentual
Frequente	4	14,3%
Raramente	0	0%
Uma vez ou outra	9	32,1%
Não ocorre	15	53,6%

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados coletados.

Em relação ao tempo do assédio, 53,6% relatam que não houve ocorrência, entretanto 32,1% responderam que o assédio ocorreu uma vez ou outra, e 14,3% que ocorre com frequência. Salienta-se o fato de que quando há ocorrências de assédio este não é raro, mas frequente ou uma vez ou outra, isso porque geralmente encontra um terreno fértil que favorece sua permanência. Nesse sentido Freitas (2007) menciona que muitas vezes os assediadores não encontram maiores resistências organizacionais nem nas regras, nem na autoridade, nem na filosofia, ou seja, uma instância que impeça e puna essas ocorrências perversas.

Com base nos dados apresentados conclui-se que o assédio moral no trabalho não é um fato isolado, ele se baseia na repetição ao longo do tempo de práticas constrangedoras e degradantes do ambiente de trabalho.

Prosseguindo nesta análise do assédio moral, com o objetivo de identificar quem foram os agressores elaborou-se a Tabela 4.

Tabela 4 – Identificação dos agressores

Respostas	Número de Respostas	Percentual
Um colega	3	20%
Um conjunto de colegas	1	6,7%
Um superior hierárquico	6	40%
Seu superior contra você e seus colegas	3	20%
Um subordinado	2	13,3%
Um conjunto de subordinados	0	0%

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados coletados.

Na questão referente aos agressores a maior parte dos respondentes relata que o assédio partiu de um superior hierárquico, 40%, e 20% por parte do superior contra o colaborador e o grupo de colegas. O resultado obtido reforça o pressuposto de que o assédio mais frequente advém de um superior hierárquico. Pamplona Filho *et al.* (2016) mencionam que este fato está relacionado à desigualdade entre os sujeitos envolvidos nessa relação jurídica de subordinação.

Diante do exposto evidencia-se a necessidade por parte das empresas de se precaverem mediante orientação às chefias dos procedimentos para evitar quaisquer atitudes que possam caracterizar o assédio moral. Treinamento e conscientização são as principais armas contra este mal, além, é claro, do respeito constante aos trabalhadores.

Tendo como objetivo identificar se houve relato do assédio sofrido e para quem foi esse relato elaborou-se a Tabela 5.

Tabela 5 – Relato do assédio ocorrido

Respostas	Número de Respostas	Percentual
Com minha família	3	10,7%
Com meus amigos	5	17,9%
A uma pessoa da empresa	3	10,7%
Ao setor de recursos humanos	1	3,6%
Ao sindicato	0	0%
À associação de funcionários	0	0%
Ao meu médico do trabalho	0	0%
A uma associação especializada em assédio moral	0	0%
Outros	5	17,9%
Não houve assédio	11	39,3%

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados coletados.

Referente ao relato do assédio, 17,9% não especificaram com quem comentaram, 17,9% falaram da situação com amigos, 10,7% com a família, também 10,7% a uma pessoa da empresa e apenas 3,7% ao setor de recursos humanos.

A questão evidenciou um problema comum quando se fala em assédio, que é a falta de denúncia formal por parte dos agredidos. Outra questão preocupante é que o relato ao setor de recursos humanos foi muito pequeno, o que possivelmente evidencia o receio que os funcionários têm de perder o emprego ou sofrer algum tipo de retaliação.

De maneira semelhante, uma pesquisa realizada pelo LinkedIn em 2020 relata que a maioria dos empregadores, além de falhar na prevenção, também não têm conseguido acolher e solucionar as denúncias. A mesma pesquisa ressalta que somente 5% das entrevistadas dizem ter buscado o departamento de RH para relatar as agressões e quase 15% das que sofreram assédio pediram demissão (LINKEDIN BRASIL, 2020).

Por outro lado, em uma pesquisa realizada por Martiningo Filho e Siqueira (2008, p. 12), um dos entrevistados relata a necessidade de que as organizações reforcem canais transparen-

tes de comunicação de casos, e também normas claras sobre o assunto, para que os funcionários e gestores tenham conhecimento da real posição da organização diante do assédio.

Questões sobre Assédio Sexual

Com o intuito de identificar se os respondentes já sofreram assédio sexual no trabalho elaborou-se a Tabela 6.

Tabela 6 – Quantidade de respondentes que já sofreu assédio sexual no trabalho

Respostas	Número de Respostas	Percentual
Sim	6	18,5%
Não	20	71,4%
Talvez	2	7,4%

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados coletados.

Na questão referente ao assédio sexual o número de respondentes que já sofreu algum tipo dessa agressão foi menor quando comparado ao assédio moral, com um total de 18,5%, fato que leva a concluir de que ele é menos frequente nas organizações. Já 74,1% relatam não ter sofrido nenhum tipo deste assédio e 7,4% respondem talvez ter sofrido, o que é um fator que remete a uma possível falta de informação e incapacidade de identificar.

Segundo Freitas (2001), as práticas de assédio sexual “ainda encontram suporte no preconceito, na desinformação e na mentalidade machista impressos nos valores sociais”. E que a existência dos pressupostos de que “onde há fumaça, há fogo” ou “algumas vítimas fazem por merecer o que lhes acontece” ou de que “há sempre uma ponta de provocação por parte da assediada” acabam tornando o processo de mudança mais lento.

As vítimas muitas vezes são levadas a acreditar que “é a sua reputação, e não a do agressor que ficará manchada, que é ela quem deve envergonhar-se e que será ela o objeto de censura e de desaprovação social” (FREITAS, 2001).

Tendo como objetivo a identificação do tipo de assédio sexual sofrido foi elaborada a Tabela 7.

Tabela 7 – Tipos de assédio sexual sofrido no trabalho

Respostas	Número de Respostas	Percentual
Utilizar palavras obscenas ou degradantes	2	25%
Ficar muito próximo ou fazer uma proposta verbal de relação sexual	2	25%
Agredir fisicamente	0	0%
Elogiavam constantemente seus atributos físicos de forma constrangedora	4	50%
Outros	0	0%

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados coletados.

Quanto ao tipo de assédio sexual sofrido por parte dos respondentes, o que prevaleceu foi o tipo intimidação, com 57,1% de elogios relativos à forma física de modo constrangedor, seguido de ficar muito próximo a fazer uma proposta verbal de relação sexual, 28,6%, e 14,3% utilizar palavras obscenas e degradantes.

Estes resultados vão ao encontro de estudos anteriores, os quais revelam que o assédio sexual pode ocorrer conjuntamente ao assédio moral, incluindo comportamentos verbais e não verbais, com atitudes insultuosas, hostis ou degradantes. Quanto à atenção sexual indesejada, referindo-se às formas de avanços sexuais considerados pela vítima como ofensivos, indesejados e não correspondidos, como pedidos de datas, cartas, telefonemas, tocar, agarrar e até formas graves de agressões sexuais, como também pela coerção sexual, reverberado pela exigência de favores sexuais em troca de recompensas ou perspectivas de emprego (REUTER *et al.*, 2020; FITZGERALD; GELFAND; DRASGOW, 1995; FITZGERALD *et al.*, 1988).

O fato ressalta a importância de saber identificar que o assédio sexual não precisa de contato físico: elogios não requisitados ou de cunho sexual que venham a causar constrangimento também são formas de assédio sexual. Pamplona Filho (2002) relata a importância de destacar “que embora esta espécie de assédio sexual não esteja tipificada como crime no ordenamento jurídico brasileiro, sua ilicitude na condição de forma de violação à liberdade sexual é evidente, devendo ser combatida e reparada.

Questões sobre a denúncia

Neste tópico são elencadas questões referentes à denúncia. Com o intuito de explicar os motivos pelos quais o assédio muitas vezes não é denunciado foi elaborado a Tabela 8.

Tabela 8 – Motivos pelos quais o assédio não é denunciado

Respostas	Número de Respostas	Percentual
Medo de perder o emprego	19	67,9%
Vítima se sente intimidada	4	14,3%
Chantagem	3	10,7%
Outros	2	7,1%

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados coletados.

Quanto ao motivo pelo qual o assédio não é denunciado a opção “medo de perder o emprego” foi predominante, com 66,7%, o que revela consonância com as pesquisas, seguido de 14,8% “vítima se sente intimidada”, 11,1 % “chantagem” e 7,4% outros motivos. O medo de perder o emprego está bastante relacionado ao fato de o assediador ser um superior hierárquico, a sensação de impunidade e o medo da culpa cair sobre a vítima também são obstáculos para as denúncias.

De acordo com o mencionado em uma pesquisa de Silva e Nakata (2016), realizada com 100 respondentes, destaca-se o fator financeiro como o principal elemento para continuar na organização depois de sofrer o assédio.

Em outra pesquisa realizada por Costa (2019) uma das entrevistadas relata que embora tenha tido a coragem de encaminhar o processo para a Corregedoria, de nada adiantou, porque o processo foi arquivado. Esse fato evidencia a falta de legislação que defina claramente e pena-

lize a prática do assédio moral e sexual. A mesma entrevistada relata que foi incentivada a não dizer nada: “Ciente do alerta de vários colegas de trabalho: não mexe com isso não, será que vale a pena pra você? Deixa isso pra lá, deixa esfriar, vai passar. Cuidado, eles são poderosos e você será perseguida” (COSTA, 2019).

Abordagem e relevância do tema

Em relação a como o tema deve ser abordado nas organizações, a maioria dos respondentes considera que o tema deve ser tratado de forma preventiva, 92,6%, apenas 7,4% acredita que deva ser de forma corretiva. A forma preventiva caracteriza práticas com o intuito de evitar que o assédio ocorra.

Ainda que a forma preventiva seja de extrema relevância, banir totalmente o assédio ainda é uma utopia, mostrando-se a forma corretiva também de grande valia para minimizar os prejuízos e para que não haja a sensação de impunidade.

Quando questionados em relação ao papel da gestão de pessoas diante de casos de assédio, 100% dos entrevistados consideram que o papel é importante. Nesse sentido, a intervenção precoce da área de gestão de pessoas faz toda diferença. Segundo Martiningo Filho e Siqueira (2008, p. 12), trata-se de prevenção e gestão, mais do que de solução de um problema.

Afirmar isso, contudo, não significa que somente os setores de gestão de pessoas são exclusivamente responsáveis por tais relações. Cabe a todos os setores da organização serem solidariamente responsáveis visando a promover um ambiente de trabalho íntegro, sem violência, sem assédio e respeitoso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se concluído o objetivo deste trabalho, pois foi possível fazer uma análise conceitual sobre o tema, suas formas de ocorrência e prevenção. Por meio dos questionários foi possível identificar o nível de conhecimento dos entrevistados e aspectos sobre a ocorrência do fato.

A partir da realização desta pesquisa foi possível constatar que o assédio moral e sexual mostra-se um fator presente em proporção considerável no ambiente de trabalho, com o assédio moral sendo o mais frequente deles. Além disso, foi possível identificar a forma mais frequente de assédio que ocorre nas organizações. O assédio moral, 14,3%, o de não cumprimentar e não falar mais com o colaborador, e o sexual 50% o de elogiar constantemente os atributos de forma constrangedora.

Em relação ao conhecimento dos respondentes sobre o tema, o resultado foi positivo: 60,7% consideram ter capacidade de identificar e diferenciar situações de abuso de atos de gestão, fato que deve estar relacionado ao aumento da visibilidade do tema.

Acrescenta-se que as questões em relação ao assédio sexual tiveram uma proporção menor de respondentes, relacionado ao receio por parte dos entrevistados de falar sobre o tema. Outro fator a ser levado em consideração é a falta de denúncia formal. A maior parte das vítimas relatou a situação à família, amigos ou colegas de trabalho.

De qualquer forma, tanto o assédio moral quanto o sexual deve ser trazido à tona nos estudos, como uma forma de ampliar as discussões e proporcionar uma maior clareza a todas as partes envolvidas (pessoas, instituições e governos). São estudos como este que complementam o escopo sobre essas temáticas. Nesse sentido, este estudo busca complementar estas discussões, pois reforça a exposição a várias formas de violência ou agressão, as quais têm sido repetidamente tratadas como um dos principais riscos ocupacionais (GADEGAARD; ANDERSEN; HOGH, 2018).

Quanto às limitações encontradas para a realização da pesquisa destaca-se a amostra pequena e a dificuldade em obter respostas. Ademais, este estudo possibilitou uma visão mais abrangente em relação ao assédio e as dificuldades dos assediados em se posicionar diante da agressão.

Como sugestão para futuras pesquisas, ampliar o tamanho da amostra seria de grande valia para obter números mais conclusivos sobre o tema. Também indicamos pesquisas sobre a incidência do assédio em empresas de setores específicos, o papel da gestão de pessoas no enfrentamento ao assédio, as medidas utilizadas pelas empresas para a prevenção e consequências tanto para a vítima quanto para o assediador.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, M. R. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 13, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/11741>. Acesso em: 11 out. 2019.
- AMARAL, L. B. Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos. *Repositório Institucional – Universidade Federal de Uberlândia*. 2017. Disponível em: <http://repositorio.ufu.br/handle/123456789/18599>. Acesso em: 27 dez. de 2020.
- BANCÁRIOS RIO. TST: ignorar empregado e deixá-lo sem função é assédio moral. Rio de Janeiro 2019. Disponível em: <https://bancariosrio.org.br/index.php/noticias/item/3278-tst-ignorar-empregado-e-deixa-lo-sem-funcao-e-assedio-moral>. Acesso em: 6 jun. 2020.
- BRASIL. *Lei N. 10.224, de 15 de maio de 2001*. Altera o Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal. Brasília, 15 de maio de 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm. Acesso em: dez. 2020.
- CALVO, Adriana C. *Dano moral, assédio sexual e assédio moral*. Disponível em: trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/cursos_material/curso_de_dano_moral_e_material_-_escola_da_magistratura_2019.pdf. Acesso em: abril 2020.
- CNMP. Conselho Nacional do Ministério Público. *Assédio moral e sexual: previna-se*. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 3 mar. 2020.
- COSTA, N. N. M. *A invisibilidade do assédio moral no ambiente de trabalho*. 2019. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/2681>. Acesso em: 6 jun. 2020.
- ENGLAND. I. D. *The Essential Guide to Handling Workplace Harassment & Discrimination*. 2018. Disponível em: <https://store.nolo.com/products/the-essential-guide-to-handling-workplace-harassment-discrimination-hdab.html>. Acesso em: 13 maio 2020.
- FITZGERALD, Louise F.; GELFAND, Michele J.; DRASGOW, Fritz. Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, v. 17, n. 4, p. 425-445, 1995.
- FITZGERALD, Louise F. et al. The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, v. 32, n. 2, p. 152-175, 1988.
- FONTELLES, M. J. et al. Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. *Revista Paraense de Medicina*, Pará, v. 23, n. 3, 2009. Disponível em: <http://files.bvs.br/upload/S/0101-5907/2009/v23n3/a1967.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2020.

FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? RAE-eletrônica, vol. 6, núm. 1. ISSN: 1676-5648. São Paulo, 2007. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/citations?user=KN7jI0wAAAA-J&hl=pt-BR&oi=sra>. Acesso em: 31 out. 2019.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001. Disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902001000200002&script=sci_arttext. Acesso em: 6 jun. 2020.

GADEGAARD, Charlotte Ann; ANDERSEN, Lars Peter; HOGH, Annie. Effects of violence prevention behavior on exposure to workplace violence and threats: a follow-up study. *Journal of Interpersonal Violence*, v. 33, n. 7, p. 1.096-1.117, 2018.

GARCIA S. I.; TOLFO R. S. Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. *Revista Psicologia e Sociedade*. Florianópolis, v. 23, 2011. ISSN 1807-0310. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000100021&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 10 abr. 2020.

GERHARDT, E. T.; SILVEIRA, T. D. *Métodos de pesquisa*. Editora da UFRGS. Porto Alegre, 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em: 6 abr. 2020.

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

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010. Disponível em: <https://biblioteca.isced.ac.mz/handle/123456789/707>. Acesso em: 20 dez. 2020.

HAIR, Joseph *et al.* *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Bookman Companhia Ed., 2005. Disponível em: <http://centaur.reading.ac.uk/22921>. Acesso em: 22 dez. 2020.

HERRMANN, Alexander; SEUBERT, Christian; GLASER, Jürgen. Consequences of exposure to violence, aggression, and sexual harassment in private security work: a mediation model. *Journal of Interpersonal Violence*, p. 1-28, 2020. Doi: 0886260520984432.

HIGA, C. F. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 12, 2016. ISSN 2317-6172. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rdgv/v12n2/1808-2432-rdgv-12-2-0484.pdf>. Acesso em: 5 maio 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2005.

KWAN, Sharon Sam Mee; TUCKEY, Michelle R.; DOLLARD, Maureen F. The Malaysian Workplace Bullying Index (MWBI): A new measure of workplace bullying in Eastern countries. *PLoS One*, 15.1: e0223235, 2020.

LINKEDIN BRASIL. *47% das mulheres já sofreram assédio sexual no trabalho*. 2020. Disponível em: <https://br.linkedin.com/news/story/47-das-mulheres-j%C3%A1-sofreram-ass%C3%A9dio-sexual-no-trabalho-4967988/>. Acesso em: 20 dez. 2020.

MACHADO, P. A. B.; AMAZARRAY, M. R. Assédio moral no trabalho. *Revista Trabalho (En)Cena*, v. 5, n. 1, p. 75-93, 2020. Porto Alegre, RS. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/8121https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/8121>. Acesso em: 20 dez. 2020.

MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. Assédio moral e gestão de pessoas. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, v. 9, n. 5. Brasília, 2008. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/184>. Acesso em: 31 out. 2019.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Assédio moral e sexual no trabalho*. Brasília, 2009. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/legislacao/norma%20sem%20numero/Cartilha%20MTE%20assedio%20moral%20e%20sexual.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2020.

NIELSEN, Morten Birkeland; EINARSEN, Ståle. Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, v. 26, n. 4, p. 309-332, 2012.

NUNES S. T.; CUGNIER S. J.; TOLFO, R. S. Assédio moral no trabalho: práticas extensionistas de prevenção e intervenção. *Revista Eletrônica de Extensão – UFSC*, Santa Catarina, 2014. ISSN 1807-0221. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/extensio/article/view/1807-0221.2014v11n18p4>. Acesso em: dez. 2020.

OLIVEIRA, E. M. Transformações no mundo do trabalho, da revolução industrial aos nossos dias. *Revista Caminhos da Geografia*, 2004. ISSN 1678-6343. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=revolu%C3%A7%C3%A3o+industrial+EM+Oliveira&btnG=. Acesso em: 3 nov. 2019.

OLIVEIRA, J.; SCHNEIDER, Y. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise sob o enfoque da saúde do trabalhador e a dignidade da pessoa humana. *Revista Videre*, Dourados, MS, v. 7, 2015. ISSN 2177-7837. Disponível em: <http://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/4718>. Acesso em: 11 abr. 2020.

OLIVEIRA, V.; SILVA, R. G. Assédio moral no trabalho: o terrorismo psicológico e a legislação brasileira. *Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia – Reiva*, 3(02), 25, 2020. Disponível em: <http://reiva.emnuvens.com.br/reiva/article/view/124>. Acesso em: 14 dez. 2020.

PAMPLONA FILHO, R. et al. Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego. *Revista Unifacs*, n. 190, 2016. ISSN 1808-4435. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>. Acesso em: 5 abr. 2020.

PAMPLONA FILHO, R. Assédio sexual: questões conceituais. *Revistas Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*, São Paulo: Magister, Artigos Extras, 2002. Disponível em: <http://www.rodolfopamplonafilho.com.br/upload/assedio-sexual-questoes--conceituais-20160530103903.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2020.

PAMPLONA FILHO, R. et al. Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego. *Revista Unifacs*, n. 190, 2016. ISSN 1808-4435. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>. Acesso em: 5 abr. 2020.

REUTER, Marvin et al. Precarious employment and self-reported experiences of unwanted sexual attention and sexual harassment at work. An analysis of the European Working Conditions Survey. *Plos One*, v. 15, n. 5, p. e0233683, 2020.

RISSI, Vanessa et al. Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. *Temas em Psicologia*, v. 24, n. 1, p. 339-352, 2016. Ribeirão Preto, Brasil. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5137/513754276018.pdf> Acesso em: 14 dez. 2020.

SANTOS, T. R.; SANCHES, P. H. Assédio sexual no trabalho: a reparação do dano com advento da Reforma trabalhista. SIMPÓSIO DE SUSTENTABILIDADE E CONTEMPORANEIDADE NAS CIÊNCIAS SOCIAIS, 6., 2018. Paraná, 2018. Disponível em: <https://www.fag.edu.br/upload/contemporaneidade/anais/5b-4526c5e3290.pdf> Acesso em: 20 dez. 2020.

SENADO FEDERAL. *Cartilha – Assédio Moral e Sexual no Trabalho*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 15 out. 2019.

SILVA, V. V.; NAKATA, L. E. Da deterioração das relações à escolha pela permanência: o assédio moral no trabalho. *Revista de Carreiras e Pessoas*, São Paulo, v. 6, n. 2, maio/jun./jul./ago. 2016.

SOARES, A.; OLIVEIRA A. J. Assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 37, São Paulo, 2012. ISSN 0303-7657. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200002. Acesso em: 5 abr. 2020.

UOL Universa. *Veja a diferença de assédio e elogio antes de dizer que o mundo está chato*. São Paulo, 2017. Disponível em <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2017/12/04/o-que-diferencia-assedio-de-elogio-entenda.htm>. Acesso em: 6 jun. 2020.

VASCONCELOS, L. Y. Assédio moral nos ambientes corporativos. *FGV – Cadernos Ebape.BR*, Rio de Janeiro, v. 13, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n4/1679-3951-cebape-13-04-00821.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2020.

ZORZO, A.; SOLDATTI, H.; SOLDATTI, A. J. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. *Revista Tecnológica Fatec Americana*, v. 8 n. 1, 2020. ISSN 2112-7019. Disponível em: <https://fatecbr.websiteseuro.com/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/219>. Acesso em: dez. 2020.