

ASSÉDIO SEXUAL CONTRA MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS

Sexual harassment against women in the workplace: psychological consequences

Dilmara de Souza da Luz¹, Júlia Nogueira Nunes², Adriana das Chagas Oliveira Pacheco³

¹ Acadêmica do curso de Graduação em Psicologia pelo Instituto Macapaense do Melhor Ensino Superior – IMMES. E-mail: dilmara.souza.luz@gmail.com

² Acadêmica do curso de Graduação em Psicologia pelo Instituto Macapaense do Melhor Ensino Superior – IMMES. E-mail: j.nogueiraa@gmail.com

³ Psicóloga. Mestre em Psicologia da Saúde pela UMEESP/SP. Docente do Instituto Macapaense do Melhor Ensino Superior – IMMES. Membro do corpo docente do curso de Graduação em Psicologia do Instituto Macapaense do Melhor Ensino Superior – IMMES. E-mail: adrianapacheco1975@gmail.com

Palavras-chave

Assédio sexual no trabalho
Legislação brasileira sobre assédio sexual
Consequências do assédio no trabalho
Transtornos psicológicos

Introdução: O assédio sexual no ambiente de trabalho ocorre de diferentes formas, seja através de ações coercivas que forcem a mulher a realizar favores sexual em troca de uma possível promoção, ou ainda, através de palavras pejorativas ou comentários e piadas de cunho sexual. **Objetivos:** Como objetivo geral, buscou-se verificar na literatura as consequências psicológicas desencadeadas pelo assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho. Como objetivos específicos, buscou-se caracterizar o assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho; analisar o regime jurídico brasileiro que trata dos crimes de ordem sexual que esteja intimamente ligado ao ambiente de trabalho e ainda; buscar informações acerca dos transtornos psicológicos desencadeados em mulheres em função do assédio sexual no ambiente de trabalho. **Metodologia:** A metodologia foi a revisão teórica da literatura com o método de pesquisa bibliográfica, descritiva e exploratória. **Materiais e Métodos:** Foi feito uma busca de materiais em bases de dados da Scielo, Pepsic, Lilacs, Observatório da Mulher, Portal da Legislação e Portal de Periódicos CAPES. **Resultados:** Os resultados indicam que são diversas as consequências psicológicas decorrentes do assédio sexual no ambiente de trabalho, sendo comumente citados: sintomas depressivos, sentimentos de raiva, estresse crônico, transtorno de estresse pós-traumático, transtorno de ansiedade, depressão, ataques de pânico, transtorno de personalidade e ainda sensação de opressão. **Conclusões:** É dever do empregador fiscalizar a atividade empresarial e adotar medidas de prevenção que possam viabilizar uma postura ética e educativa no ambiente de trabalho, para que o trabalhador não seja acometido por transtornos mentais, oriundos da prática ilícita do assédio sexual.

Keywords

Sexual harassment at work
Brazilian legislation on sexual harassment
Consequences of harassment at work
Psychological disorders.

Introduction: Sexual harassment in the workplace occurs in different ways, either through coercive actions that force women to perform sexual favors in exchange for a possible promotion, or even through derogatory words or sexual comments and jokes. **Objectives:** As a general objective, we sought to verify in the literature the psychological consequences triggered by sexual harassment against women in the workplace. As specific objectives, we sought to characterize sexual harassment against women in the workplace; to analyze the Brazilian legal regime that deals with crimes of a sexual nature that is closely linked to the work environment and yet; seek information about the psychological disorders triggered in women due to sexual harassment in the workplace. **Methodology:** The methodology was the theoretical review of the literature with the method of bibliographic, descriptive and exploratory research. **Materials and Methods:** A search for materials was carried out in Scielo, Pepsic, Lilacs databases, Observatories for Women, Legislation Portal and CAPES Journals Portal. **Results:** The results indicate that there are several psychological consequences resulting from sexual harassment in the workplace, commonly cited: depressive symptoms, feelings of anger, chronic stress, post-traumatic stress disorder, anxiety disorder, depression, due to panic, personality disorder and still feeling of oppression. **Conclusions:** It is the employer's duty to inspect the business activity and adopt preventive measures that enable an ethical and educational posture in the work environment, so that the worker is not affected by mental disorders, arising from the illegal practice of sexual harassment.

INTRODUÇÃO

O assédio sexual no ambiente de trabalho é percebido na literatura como um risco invisível, porém concreto, presente nas relações e condições de trabalho. Pesquisa recente

publicada pela instituição Talenses (2019) indicam que 34% das mulheres brasileiras já sofreram algum tipo de assédio sexual no ambiente de trabalho. A esse respeito, Higa (2016) comenta que o assédio sexual passou a estar presente nas organizações a partir da inserção da mulher no mercado de trabalho, passando esta a ser o maior alvo desta atitude.

O assédio sexual no ambiente de trabalho ocorre de diferentes formas, seja através de ações coercivas que forçam a mulher a realizar favores sexual em troca de uma possível promoção, ou ainda, através de palavras pejorativas ou comentários e piadas de cunho sexual. As consequências do assédio sexual causam danos à vida profissional e pessoal da vítima, desencadeando psicopatologias das mais variadas, inclusive, transtornos de ansiedade. Devido à sua frequência e aos efeitos nocivos nas pessoas e organizações, e por ser frequentemente um sintoma de desigualdades sociais e de gênero, o assédio sexual é uma ocorrência preocupante para a Psicologia.

Frente ao que foi dito, emergiu a seguinte problemática: quais as consequências psicológicas desencadeadas na mulher em função do assédio sexual no ambiente de trabalho?

Sendo assim, o presente estudo busca apresentar as consequências psicológicas decorrentes do assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho. As motivações para a escolha do tema se fundamentam nos movimentos de reflexão sobre o papel da mulher na sociedade atual, além de questionamentos sobre o assédio sofrido pela mulher no ambiente de trabalho e as consequências do ato. Assim, tem-se como objetivo principal investigar na literatura as consequências psicológicas desencadeadas pelo assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho. Como objetivos específicos busca-se caracterizar o assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho; analisar o regime jurídico brasileiro que trata dos crimes de ordem sexual que esteja intimamente ligado ao ambiente de trabalho; e também, informar acerca dos transtornos psicológicos desencadeados em mulheres em função do assédio sexual no ambiente de trabalho.

Utilizou-se como procedimento metodológico a pesquisa bibliográfica, a qual segundo Gil (2008) é constituída principalmente de livros, artigos científicos e recursos provenientes de pesquisas anteriores. A revisão bibliográfica foi realizada utilizando livros e artigos científicos disponibilizados em plataformas de bases de dados científicas.

O CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL NA LITERATURA

Na literatura, as interpretações do crime de assédio sexual, estão embasadas na violação das liberdades e garantias individuais. Mais do que uma discriminação, o assédio sexual é uma forma de violência que se traduz em diversos tipos de comportamentos, desde um comentário de cunho sexual, progredindo a situações de chantagens e ameaça de demissão. Tais condutas expõem as vítimas a situações humilhantes, ofensivas e intimidatórias.

Para Lopes, Votto e Lopes (2018) o assédio caracteriza-se por uma ação que provoca tristeza, revolta e indignação. Entristece pelo seu lado patético, pequeno, mortal, miserável; revolta pela facilidade com que ocorre provoca indignação pela impunida de que o cerca. Nesta premissa, a cartilha Assédio Sexual no Trabalho, desenvolvida pelo Ministério Público do Trabalho (2017) a prática do assédio

sexual é aquela na qual o assediador priva a vítima de sua liberdade sexual, e quando tal conduta é praticada no ambiente de trabalho, faz com que a vítima se cale em razão da subordinação que há.

Segundo Rissi (2016) por assédio no local de trabalho compreende-se toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa ou pôr em perigo seu emprego ou, em última análise, degradar o ambiente de trabalho. Contudo, como pontua Oliveira (2014) a jurisprudência compreende que o assédio sexual só se configura quando há rejeição explícita à conduta do autor, ou seja, o comportamento deve ser repellido pela vítima, pois o assédio pressupõe uma conduta não desejada, seja essa sexual ou moral, tais como: brincadeiras, piadas, comportamentos, escritos, atos e palavras.

Para Houle et al. (2011) o assédio sexual pode ser definido como conduta sexual indesejada que interfere no trabalho da pessoa e cria um ambiente de trabalho hostil, podendo ocorrer como um único incidente isolado ou incidentes repetidos ao longo do tempo. Já a Comissão de Igualdade de Oportunidades no Emprego (Equal Employment Opportunity Commission – EEOC, 2011) conceitua o assédio sexual como um ato que envolve avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda de emprego, ou de benefícios. Higa (2016) refere que assédio sexual é toda e qualquer ação com conotação sexual dirigida a pessoas de sexo oposto ou não, considerado ato discriminatório, atingindo as vítimas de maneira física ou mental.

Observa-se que o requisito base do assédio sexual é a falta de reciprocidade e de consentimento. Ainda neste aspecto, Souza e Ducatti (2013) compreendem por assédio sexual um conjunto de comportamentos, verbais ou não verbais de determinado sujeito, que representam avanços sexuais a outro indivíduo do sexo oposto ou do mesmo sexo, que não são desejados por este último. Houle et al (2011) complementa que o ato de assediar inclui comportamentos que variam de materiais ofensivos no local de trabalho a comentários sexuais e toques inadequados.

Os autores Silva e Marconi (2018) citam que o assédio sexual precisa apresentar pelo menos umas das seguintes características: Ser uma condição para dar ou manter emprego; Influir nas promoções ou na carreira do assediado; Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima. Souza e Ducatti (2013) argumentam que não há um tipo psíquico mais facilmente identificável como assediador ou assediados, o que significa que todos, independente de suas características psíquicas, podem ser assediadores ou assediados, bem como podem recusar o papel de assediador.

O assédio sexual passou a estar presente nas organizações a partir da inserção da mulher no mercado de trabalho, passando a ser o maior alvo do assédio sexual, todavia, não

apenas no cenário das organizações o assédio é visto como um problema, também dentro da sociedade deve ser combatido e denunciado.

ASSÉDIO SEXUAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Na legislação brasileira, o assédio sexual é interpretado como uma conduta ofensiva à dignidade da pessoa, inibindo sua liberdade sexual, e muito difícil de ser punido, pois a pessoa que sofreu o constrangimento acaba ficando em silêncio muitas vezes por vergonha de expor o que aconteceu com ela. O assédio sexual no ambiente trabalho é um tema de grande relevância jurídica nos ramos do direito do trabalho, direito civil, direito administrativo e direito penal. A atenção a esse tema é decorrência da luta estruturante das mulheres contra o patriarcado e enfrentamento da violência contra as mulheres.

Observou-se que o tratamento jurídico na legislação brasileira referente ao crime de assédio sexual no ambiente de trabalho, encontra-se ancorado à constituição, já que não existe uma legislação trabalhista específica. Seu objeto jurídico é a dignidade sexual.

Na jurisprudência, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região (2013) menciona que o assédio praticado pelo empregador, além de caracterizar descumprimento de obrigação contratual, afeta a honra e a boa-fama do empregado, o qual fica autorizado a deixar o emprego para postular em juízo a rescisão indireta do contrato, com esteio no art. 483, alíneas “d” e “e”, da CLT, o qual estabelece que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando não cumprir o empregador as obrigações do contrato ou praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa-fama.

O Código Penal (Lei nº 10.224/01) ao tipificar o crime de assédio sexual propõem como definição legal deste crime o constrangimento provocado por agente que age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima e ação dolosa e reiterada que visa vantagem sexual. Segundo a Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, o crime de assédio sexual ocorre quando o agente, prevalecendo-se da condição hierárquica superior ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, constrange alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. No entanto, quando o assédio ocorre entre empregados ou contra o empregador, o agente estará sujeito à rescisão por justa causa do contrato por incontinência de conduta ou mau procedimento.

Conforme institui o Código Penal Brasileiro, em seu artigo 216, constranger alguém com o 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, sob pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos. Além do que predispõe o Código Penal Brasileiro, existe a possibilidade de reparar os danos materiais e morais decorrentes da ardilosa prática do

assédio sexual com fundamento no art. 1º, III, art. 3º, IV e, art. 5º, X, da Constituição Federal.

Cunha (2011) destaca que dentre as consequências apontadas pela doutrina estão: a aplicação da justa causa para o assediante, à rescisão indireta a pedido do empregado assediado, a reparação por danos materiais e morais por parte do assediador, bem como a responsabilidade civil do empregador.

No tocante ao Direito do Trabalho, o empregado assediado poderá rescindir o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização de acordo com o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Segundo Ferreira (2013) na esfera trabalhista, a compreensão dos fatos não exige a clareza e rigor probante verificada na esfera criminal, sendo suficiente a constatação da situação de constrangimento (conduta de constranger alguém) a que o assediado(a) é exposto(a), com o propósito de obter vantagem ou favorecimento sexual, sendo o assediador(a) superior(a) hierárquico(a) ou de ascendência no exercício de emprego, cargo ou função, para se configurá-lo.

Ainda na esfera trabalhista, Fonseca (2018) analisa que mesmo que não aja a caracterização do assédio sexual, entre superiores e subordinados ou entre colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, a simples cantada insistente, com recusa do ofendido, tornando a conduta desrespeitosa e constrangedora, é o bastante para falta grave prevista no artigo 482, alínea b da CLT que reza: “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: b) incontinência de conduta ou mau procedimento.” Nesse aspecto, Lima (2014) pondera que a legislação trabalhista é praticamente omissa, havendo previsão apenas na Lei nº 10.778/2003, cabendo à doutrina e à jurisprudência enfrentar o tema e o enquadrando da forma mais conveniente.

Na esfera civil, Lima (2014) cita que o empregador pode pagar uma indenização para a vítima; no processo trabalhista a empresa pode responder pelo assédio que ocorreu, podendo haver a quebra de contrato e a vítima poderá pedir indenização pelos danos morais sofridos, recebendo justa causa no contrato de trabalho; no processo penal dependendo da gravidade do assédio, pode resultar em prisão do assediador. Em casos que o crime ocorre entre colegas de trabalho em que não há a ocupação do cargo em posição superior hierarquicamente à da vítima o assediador pode sofrer 2 tipos de processo: civil e trabalhista.

Sob tal prisma, Cunha (2011) cita que além de ser um atentado a dignidade da pessoa humana, o assédio é uma agressão às relações trabalhistas por pressupor que, negando-se a vítima a anuir aos propósitos sexuais do autor, tal negativa poderá e certamente implicará em uma possível demissão ou perda de possibilidades de ascensão e aperfeiçoamento na carreira.

Frente ao que foi exposto, pontua-se que, dentre as consequências apontadas pela doutrina estão: a aplicação da justa causa para o assediante, à rescisão indireta a pedido do empregado assediado, a reparação por danos materiais e morais por parte do assediador, bem como a responsabilidade civil do empregador. Considerando a legislação brasileira ficou evidente fazer a relação do assédio

dentro do ambiente de trabalho e mostrar suas possíveis repercussões dentro do ambiente laboral. Repercussões essas que podem ser prejudicar a vítima no local de trabalho.

O ASSÉDIO E AS REPERCUSSÕES NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Mesmo com todos os avanços que ocorreram no campo da sexualidade nas últimas décadas, o assédio sexual ainda é um tabu. Por ser oculto, passa a ser interpretado de forma solitária por quem o sofreu. A Equal Employment Opportunity Commission – EEOC (2020) indica que embora a lei não proíba provocações simples, comentários improvisados ou incidentes isolados que não sejam muito graves, o assédio é ilegal quando é frequente ou grave quando cria um ambiente de trabalho hostil, ofensivo ou quando resulta em uma decisão adversa de emprego como demissão ou rebaixamento de função.

O Ministério do Trabalho (2017) indica que o assédio sexual causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças. Além disso, as perdas refletem-se no ambiente laboral, atingindo os trabalhadores, levando a queda da produtividade e da qualidade de vida, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando, ainda, a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais que pleiteiam direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

No estudo de Fonseca et al. (2018) observou-se que as repercussões na relação de trabalho decorrentes do assédio sexual são diversas, afetando principalmente a vítima, em danos psicológicos, à saúde e também socioeconômicos. Portanto, Mendes e Milagre Junior (2019) pontuam que o assédio sexual tem repercussões na participação no mercado de trabalho e, em particular, pode impedir que as mulheres integrem o mercado de trabalho, especialmente nos setores e trabalhos dominados pelos homens.

Sob tal prisma, Rugulies (2020) relata que o assédio sexual prejudica a imagem do empregador e compromete sua produção e resultado e poderá ser responsabilizado civilmente (Código Civil, artigos 159 e 1521, III) com a condenação judicial por dano moral resultado de assédio sexual praticado por seu preposto. Neste caso, poderá se ressarcir em ação regressiva o que tiver de pagar por dano causado por seu empregado. Ademais, as organizações também sofrem com o problema, pois muitas apresentam mudanças no clima organizacional e interferência na produtividade e rentabilidade, além de sofrerem prejuízos nas varas de trabalho em função de processos acionados.

INCIDÊNCIA DO ASSÉDIO SEXUAL

Mesmo nos tempos atuais, o assédio sexual é um ato recorrente em diferentes países. Conforme elucida Dutra (2015), 30% das mulheres sofreram alguma forma de

violência sexual no decorrer da sua carreira. O estudo da Organização Mundial do Trabalho (2017) complementa que as mulheres são as maiores vítimas do crime de assédio sexual, e se estima que mais de 52% de trabalhadoras já foram vítimas dessa violência no trabalho em todo o mundo, o que demonstra que tem sido agravante o aumento de casos de profissionais mulheres que sofrem assédio sexual no ambiente de trabalho.

No Brasil, um estudo conduzido pelo Datafolha (2018) indica que uma parcela de 42% de brasileiras entre 16 a 18 anos declara já ter sido vítima de assédio sexual. Sob tal perspectiva, Houle et al. (2011) menciona que embora a maioria das pesquisas sobre assédio tenha se concentrado em trabalhadores adultos, o fenômeno também é comum em funcionárias na adolescência ou na idade adulta jovem, por serem estas vistas pelos assediadores como alvos mais fáceis.

Ainda sobre a pesquisa Datafolha (2018), indicou-se que o assédio no trabalho já foi vivenciado por 15% das brasileiras, sendo citado pelas entrevistadas as formas de assédio físico (2%), verbal (11%) e os dois tipos (2%). Esses índices apontam que 1 em cada 7 trabalhadoras já foram vítimas de assédio no exercício de sua profissão. Vale ainda abordar a pesquisa realizada pela instituição Talenses (2019), desenvolvida com 3.215 entrevistadas, a qual, revelou que 34% das mulheres já sofreram algum tipo de assédio sexual no ambiente de trabalho. Entre os homens o número alcança 12%, concluindo assim que 1 a cada 5 profissionais sofreu assédio sexual no trabalho.

Nesta abordagem, vale mencionar o fato de que quem comete tais crimes tem ciência de sua conduta ilícita, contudo, por serem atitudes que na maioria das vezes fica impune, a impunidade contribui para a reincidência do fenômeno. Esta afirmativa é legitimada ao observar o resultado de estudos como o conduzido pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (2020), realizada com 24 empresas brasileiras privadas e contando com a participação de 2.435 empregados. No referido levantamento, apontou-se que 37% pratica ou tolera assédio sexual em seu ambiente de trabalho, o que demonstra que mesmo presenciando ou vivenciando atos indevidos, muitos empregados optam por se calar ou não denunciar.

Estas estatísticas acerca do assédio sexual revelam uma característica insidiosa do assédio sexual: a discriminação sexual. Como visto, aproximadamente 30% de mulheres em todo mundo são vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho. Outra realidade que se faz notar é o fato de que o assédio sexual é relatado nas mais variadas profissões, demonstrando que muitas mulheres em nosso país exercem a sua atividade laboral submetidas a um ambiente de trabalho inapropriado, sendo constante alvo para o crime de assédio sexual. Assim, firmam-se as evidências na literatura de que o assédio é vivenciado pela maioria das mulheres. Mas, afinal, como esses acontecimentos impactam, direta ou indiretamente, a rotina laboral dessas profissionais assediadas?

MATERIAIS E MÉTODOS

O estudo foi realizado a partir do método de revisão bibliográfica. Segundo Gil (2017) a pesquisa bibliográfica é organizada a partir de materiais já analisados e publicados para explicar ou procurar resposta de um problema ou hipótese levantada pelo pesquisador.

Para alcançar os objetivos propostos na investigação sobre as consequências psicológicas ocasionadas pelo assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho, adotou-se nesta pesquisa o método de pesquisa básica, com abrangência nas áreas de ciências humanas, jurídicas e social; de caráter exploratória e explicativa. Em relação aos procedimentos técnicos, tanto esta pesquisa quanto à abordagem é qualitativa, em que se busca informações para a compreensão das consequências para as mulheres que são acometidas por esse crime.

As buscas ao material de estudo foram realizadas no 1º semestre do ano de 2020. Foram feitas nas plataformas Scientific Electronic Library OnLine (SCIELO), Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PEPSIC), Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências Sociais e da Saúde (LILACS), Observatório da Mulher contra a violência. Além de sites referentes a área de direito, como Biblioteca Digital da Justiça do trabalho (JUSLABORIS), Portal da Legislação (<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>) e Portal de Periódicos Capes. Foi realizada manualmente em periódicos nacionais, indexados, onde foram utilizados livros, artigos científicos, dissertações e teses disponibilizadas nas plataformas de busca.

Como critérios de inclusão adotou-se a seleção de materiais publicados em língua portuguesa e inglesa, no período de 2010 a 2020, pois, a legislação brasileira está em constante transformação, optando assim por um período em que as publicações fossem mais recentes e atualizadas sobre o tema. Adotou-se como critérios de exclusão, publicações contendo apenas o resumo, publicados fora do período de 2010 a 2020 ou publicados em outra língua que não português ou inglês. Utilizou-se a combinação dos descritores na língua portuguesa “assédio sexual no trabalho”,

“legislação brasileira sobre assédio sexual”, “consequências do assédio no trabalho”, “transtornos e assédio sexual” e “mulheres e transtornos psicológicos”.

Para a coleta de dados da pesquisa bibliográfica, primeiramente foi realizada a busca nas bases de dados eletrônicas, e após o processo de triagem, foram selecionadas as obras que explanavam sobre a temática proposta no estudo. Desta forma, o desenvolvimento deste artigo científico obedeceu às seguintes etapas: levantamento bibliográfico preliminar, leitura e análise do material e posteriormente, a construção do artigo.

A análise dos dados foi efetivada formando-se uma construção argumentativa teórica, com embasamento científico, no qual se discute as concepções de diferentes autores sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho. Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica e não envolver manipulação com seres humanos não foi utilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Para a construção deste artigo, foi desenvolvido inicialmente um projeto de pesquisa, o qual, após ser submetido a uma análise nos aspectos éticos e legais, teve concedido o certificado de isenção.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apontam-se, nos dias de hoje, psicopatologias das mais variadas relacionadas aos transtornos de ansiedade decorrentes da prática. Nesse sentido, Fonseca (2018) considera que devido à sua frequência e aos efeitos nocivos nas pessoas e organizações, e por ser frequentemente um sintoma de desigualdades sociais, o assédio sexual é uma ocorrência preocupante para a Psicologia. O quadro 2 demonstra as principais consequências psicológicas decorrentes do assédio sexual no ambiente de trabalho, descritos na literatura.

Quadro 2 – Principais consequências psicológicas decorrentes do assédio sexual

| Consequências psicológicas | Autores que comprovam |
|---|--|
| Sintomas depressivos | Houle et al (2011), Rugulies (2020) |
| Sentimentos de raiva, culpa e dúvida | Houle (2011) |
| Estresse crônico | Benya (2018), Lima (2014), House (2011), Garcia (2016), Rissi (2016) |
| Transtorno de Estresse pós-traumático. | Silva, Marconi (2018), Benya (2018), Lima (2014) |
| Ansiedade | Silva, Marconi (2018) |
| Perturbações do sono (insónias e hipersónias) | Silva, Marconi (2018) |
| Perda da concentração | Silva, Marconi (2018) |
| Depressão | Gherini (2020), Silva, Marconi (2018), Houle et al. (2011) |
| Ataques de pânico | Silva, Marconi (2018) |
| Síndrome de Burnout. | Silva, Marconi (2018) |
| Traumatas emocionais | Garcia (2020) |
| Irritabilidade | Garcia (2020) |

| | |
|-----------------------------|------------------|
| Transtorno de personalidade | Alvarenga (2018) |
| sensação de opressão | Alvarenga (2018) |

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

O assédio sexual foi teorizado como um fator de estresse com consequências para a saúde física e mental em suas vítimas (HOULE, et al. 2011). Segundo Kaira e Bhugra (2013) o assédio sexual pode ter consequências generalizadas, não apenas violando suas vítimas, mas também alterando o significado mais amplo de liberdade e direitos humanos básicos.

Na percepção de Cunha (2011) a vítima do assédio sexual sofre as mais dramáticas consequências, pois em qualquer uma de suas espécies (por chantagem ou por intimidação) é uma ofensa para a vítima, constrangida na sua liberdade sexual, na sua dignidade pessoal e na sua honra.

Segundo Oliveira (2014) o empregado que exerce suas atividades em um ambiente desagradável, de eterna desconfiança e desrespeito à sua dignidade, coloca sua saúde em situações de sérios riscos. Cunha (2011) complementa que a interferência na relação de trabalho em si gera um evidente prejuízo no rendimento do trabalhador, pois cria um ambiente laboral inadequado, com sensível pressão psicológica.

Fonseca (2018) pontua que vítimas de assédio sexual percebem essa prática como irritante, ofensiva, perturbadora, humilhante, intimidante, constrangedora, estressante e assustadora. Em concordância com o autor, Silva (2016) menciona que os efeitos causados pelo assédio sexual são realmente devastadores para a integridade mental da vítima, associados ao assédio estão patologias tais como: ansiedade, perturbações do sono (quer insônias quer hipersonias), perda da concentração, distúrbio do stress pós-traumático, depressão, ataques de pânico e burnout. Levado aos extremos o assédio sexual pode levar ao suicídio. Outro aspecto do assédio sexual no ambiente evidenciado por Houle et al. (2011) é que o assédio sexual no início da carreira tem efeitos de longo prazo sobre os sintomas depressivos na idade adulta.

Para Lima (2014), o assédio está associado ao aumento do risco de ansiedade, depressão e transtorno de estresse pós-traumático, bem como diminuição da autoestima, autoconfiança e bem-estar psicológico. Na avaliação de Higa (2016), o assédio sexual é um fator de estresse crônico, que expõem os trabalhadores a um cenário de estresse físico e mental em suas atividades de trabalho do dia a dia. Corroborando com o autor, Fonseca et al. (2018) constatam que o assédio sexual é um fator de estresse que pode levar ao afastamento do trabalho, instabilidade na carreira, insatisfação com o trabalho e problemas de saúde física e mental.

Sob tal prisma, Garcia (2020) assinala que, mesmo depois de um possível desligamento do ambiente agressivo, a pessoa acaba carregando traumas emocionais gravíssimos, que a acompanham por vários anos, em alguns casos por toda a vida, incapacitando-a para outras atividades, em especial para o exercício do labor, em razão do medo de sofrer, novamente, experiências semelhantes.

Houle et al (2011) desenvolveram um modelo teórico integrado que identifica as causas e consequências do assédio sexual no local de trabalho. Os autores identificam possíveis antecedentes de assédio sexual, incluindo características individuais (por exemplo, raça, idade, estado civil, status socioeconômico) e local de trabalho. Os autores citados postulam que a frequência e gravidade do assédio são preditores-chave de saúde mental e bem-estar, e que a vulnerabilidade pessoal (ou seja, sexo, assédio anterior e saúde mental anterior) modera a associação entre assédio e resultados negativo.

Para Garcia (2020) o assédio sexual pode desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, entre outros.

Alvarenga (2018) também elenca traumas físicos e psíquicos causados pelo assédio no ambiente de trabalho, sendo estes: danos à integridade psíquica e física como um todo, sentimento de inutilidade, transtorno de estresse pós-traumático, crises de choro, depressão, apatia, angústia, melancolia, raiva, ansiedade generalizada, transtorno de personalidade, sensação de opressão, inquietação, desconfiança sem fundamento real, nervosismo, dores abdominais, diminuição da libido, irritabilidade, impaciência, pesadelos relacionados ao trabalho, dentre outros.

Conforme a posição de diferentes autores, é notório que o assédio sexual se constitui em uma das maiores problemáticas que atingem mulheres de todas as idades, classes e etnias, restringindo sua liberdade de ir e vir, de ocupar determinados espaços públicos ou mesmo de escolher o que vestir. No caso do assédio sexual no ambiente de trabalho, há o agravante de, na maioria das vezes, envolver não apenas a relação de opressão de gênero, mas também a opressão de classe e de raça. Vale ressaltar que o assédio sexual nas relações de trabalho traz uma nova roupagem para uma antiga prática social: a discriminação das mulheres e de sua sexualidade.

A cultura patriarcal é ainda predominante nas relações de trabalho. Nota-se que mesmo nos dias atuais, a mão-de-obra feminina é explorada, seja através de menores salários ou com menores oportunidades de promoção. Não fosse o bastante, as mulheres ainda estão expostas a violência sexual decorrente do assédio sexual no trabalho, sendo muitas vezes subordinadas a pessoas que se aproveitam da condição na qual se encontra a empregada para tentar imprimir poder e dominação sobre ela.

Esta conjuntura do assédio é de conhecimento de grande parte da sociedade, porém, poucos tem conhecimento sobre as consequências psicológicas que acarretam as vítimas de assédio sexual. Como relata-se na literatura, esta violência é uma experiência que acarreta em prejuízos práticos e emocionais para qualquer trabalhador, interferindo na vida

profissional da vítima e comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, causando assim graves danos à sua saúde física e psicológica.

O estudo de Houle et al. (2011) sugere que o assédio pode afetar a saúde mental das pessoas acometidas por ele, com predisposição para sintomas depressivos. A análise qualitativa mostrou que o assédio sexual no ambiente de trabalho ocasiona sentimentos de raiva, culpa e dúvida. Oliveira (2011) contribui com esse entendimento ao considerar que a saúde psíquica e moral do trabalhador pode ser atacada em um ambiente de trabalho com constante pressão e desconfiança.

Fazendo uma análise dos autores Rissi (2016), Benya (2018) e Fonseca (2018) entende-se que o assédio em ambiente de trabalho tem potencial para causar sofrimento psíquico e adoecimento, podendo exigir intervenções psicológicas. A partir disso o assédio sexual afeta o bem-estar profissional, em particular, a satisfação no trabalho, muitas vezes retirando a pessoa do ambiente organizacional, diminuindo o compromisso com o trabalho, instalando o estresse, interferindo na produtividade ou desencadeando o declínio no desempenho. Os autores destacam que o assédio sexual é uma conduta desumana, que enfraquece as vítimas de forma emocional e física, acarretando em patologias relacionadas ao estresse, incluindo o Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT).

Ao enfatizar sobre consequências psicológicas do assédio sexual, Rissi (2016) menciona que o assédio pode ser encarado como um trauma na vida do indivíduo. Segundo a autora, a perseguição de assediadores interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade, relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde mental e física, que podem evoluir para incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho. Para Rugulies (2020) a exposição ao assédio sexual no local de trabalho pode ser um fator contribuinte na etiologia dos sintomas depressivos e outros transtornos psicológicos, como o transtorno de ansiedade ou ainda a síndrome do pânico.

Mesmo nos dias atuais, é possível evidenciar que o assédio sexual é uma conduta banalizada, que muitas vezes passa despercebido e só ganha capacidade de indignação quando os fatos são ampliados pelo poder de divulgação da mídia. Garcia (2020) compartilha deste entendimento ao destacar que não há um tratamento adequado ao crime de assédio sexual, ocasionado por uma percepção míope sobre o assunto.

O combate ao crime de Assédio Sexual tornou-se objeto de atenção à nível mundial com diversos países que já regulamentam o tema. Portanto, cabe mencionar que a compreensão cada vez maior do problema explica o número crescente de vozes que reclamam medidas urgentes para combater o assédio sexual no ambiente laboral. Nesse contexto, Dutra (2015) relata que a empresa é responsável pelos atos de seus funcionários e colaboradores, e assim, qualquer conduta que afetar a integridade dos trabalhadores

no ambiente de trabalho também é de responsabilidade da empresa.

Como propõem os autores Camara, Lima e Cruz (2019) para o combate ao assédio sexual, é necessária a construção e fortalecimento de políticas públicas que passem a englobar no escopo de suas ações a árdua tarefa de enfrentar o sistema patriarcal, racista e heteronormativo, base das violências contra as mulheres. Por conta disso, como propõe o estudo de Alvarenga (2018) é dever do empregador fiscalizar a atividade empresarial e adotar medidas de prevenção que possam viabilizar uma postura ética e educativa no ambiente de trabalho, para que o trabalhador não seja acometido por transtornos mentais, oriundos da prática ilícita do assédio no ambiente laboral.

Ainda nesse entendimento, Oliveira (2014) pontua que cabe ao empregador zelar pelo bem-estar do seu ambiente de trabalho e exercer o poder de polícia reprimindo de modo eficaz qualquer situação insidiosa que possa causar intranquilidade que possa prejudicar suas atividades ou trazer prejuízo ao violar bem jurídico daqueles que estão sob sua dependência jurídica.

No debate sobre o combate ao assédio sexual, vale destacar o posicionamento de Rugulies (2020) ao considerar como medida urgente, uma avaliação de riscos de assédio sexual no ambiente organizacional. Esta iniciativa pode decorrer a partir da efetivação de uma política de prevenção do assédio que assegure a gestão de conflitos e a formação das chefias, eventual reformulação do ambiente de trabalho e a previsão de um sistema de apoio às eventuais vítimas de assédio no ambiente laboral.

Ainda assim, como defende Rissi (2016) existe a necessidade de melhores políticas públicas no combate ao crime de assédio sexual. O autor cita como possíveis medidas informações de utilidade pública a respeito do tema, explicando como as vítimas podem proceder diante desses casos no Brasil, apresentando estatísticas sobre assédio sexual no trabalho, bem como números de telefone para casos semelhantes de denúncia.

CONCLUSÃO

Neste estudo buscou-se evidenciar as consequências psicológicas do assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho. Os resultados do estudo indicam que a vítima do assédio sexual sofre as mais dramáticas consequências, manifestadas através de problemas de saúde física e mental.

A partir disso, analisa-se que a pessoa vítima de assédio sexual acaba carregando traumas emocionais gravíssimos, que a acompanham por vários anos, em alguns casos por toda a vida, incapacitando-a para outras atividades, em especial para o exercício do labor, em razão do medo de sofrer, novamente, experiências semelhantes.

Também se observou que na literatura é apontada diversas consequências psicológicas decorrentes do assédio sexual no ambiente de trabalho, sendo comumente citados, sintomas depressivos, sentimentos de raiva, estresse crônico, transtorno de Estresse pós-traumático, transtorno de

ansiedade, depressão, ataques de pânico, transtorno de personalidade e ainda sensação de opressão. Essas situações trazem prejuízos significativos na vida cotidiana destas pessoas e prejudicam sua qualidade de vida, suas relações interpessoais em diversos contextos como nos ambientes laboral, social, pessoal e familiar.

Observou-se também que o assédio sexual é um crime tipificado pela legislação brasileira e repudiado pelo meio social e laboral, tendo recentemente a criação e aprimoramento de leis, além do amparo do ordenamento jurídico brasileiro contra possíveis repressões. Há de se destacar que se tem como norma principal que prevê o assédio sexual no ambiente de trabalho é o Código Penal, o caracterizando como crime, sujeito o autor à pena de detenção e multa.

A partir dos objetivos propostos, ficou destacado que frente às situações percebidas como práticas de assédio sexual evidenciadas na literatura, tem-se o ato de fazer propostas de caráter sexual, de forma impositiva ou ameaçadora, importunando ou constrangendo a vítima. Conclui-se que, diversas medidas de combate ao assédio sexual tem sido utilizadas, principalmente no contexto judicial, podendo a pessoa que comete o crime de assédio por chantagem contra a vítima responder pelo seu ato e sofrer nas esferas criminais civil, trabalhista e penal, podendo ainda ter o seu contrato rescindido e pleitear a devida indenização por danos morais a vítima, conforme predisposto na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Todavia, por ser o ônus da prova incumbido a vítima, e a crime de assédio sexual ser praticado na maioria das vezes sem testemunhas e sem um devido registro, o assédio dentro do ambiente de trabalho é uma conduta que dificilmente é reconhecida no sistema judiciário brasileiro. Essa fragilidade na legislação possibilita que na maioria das vezes o crime de assédio sexual permaneça impune e prossiga vitimando muitas mulheres no ambiente laboral ainda nos dias atuais, como evidenciado na pesquisa Data Folha de 2018, onde constatou-se que 42% das mulheres entrevistadas já sofreram assédio sexual no ambiente laboral.

Como o assédio se torna algo recorrente dentro das empresas faz-se notar que é dever do empregador fiscalizar a atividade empresarial e adotar medidas de prevenção que possam viabilizar uma postura ética e educativa no ambiente de trabalho, para que o trabalhador não seja acometido por transtornos mentais, oriundos da prática ilícita do assédio sexual.

Tendo em vista a caracterização do assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho, analisando o regime jurídico brasileiro que trata dos crimes de ordem sexual que esteja intimamente ligado ao ambiente de trabalho e também evidenciando informações acerca dos transtornos psicológicos desencadeados em mulheres em função do assédio sexual no ambiente de trabalho, considera-se que todos os objetivos deste estudo foram alcançados.

Aponta-se ainda, as dificuldades para o desenvolvimento deste estudo em abordar sobre o atendimento psicológico às vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho, indicando assim, a realização de estudos posteriores, sobre esta

temática. Por fim, considera-se que este estudo contribui para o entendimento desta temática, proporcionando um enriquecimento do assunto para o campo científico.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O Assédio Moral Laboral como Fator de Adoecimento no Trabalho. **Revista Lex Magister**. 2018. Disponível em: https://www.lex.com.br/doutrina_27649717_O_ASSEDIO_MORAL_LABORAL_COMO_FATOR_DE_ADOECIMENTO_NO_TRABALHO.aspx. Acesso em: 13 out. 2020.

BENYA, F. F, et al. **Assédio sexual de mulheres**: clima, cultura e consequências em ciências acadêmicas, engenharia e medicina. Washington (DC): National Academies Press (EUA); 12 de junho de 2018. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK507206/>. Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (9. Região). Assédio Moral e Assédio Sexual. **Rev. Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, vol. 2, n. 16, 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/87143>. Acesso em: 04 dez. 2020.

CUNHA, Elisabete Maria da. 2011. 74 f. **Assédio sexual no trabalho**. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho). Universidade Candido Mendes, Florianópolis-SC, 2011. Disponível em: <ftp://ftp.trt12.gov.br/biblioteca/52521.pdf>. Acesso em: 06 set. 2020.

DATAFOLHA. **42% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual**. 2018. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>. Acesso em: 31 ago. 2020.

DUTRA, Lincoln Zub. O Papel do Assédio Sexual na Discriminação da Mulher nas Relações de Trabalho. **ANIMA**: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba PR - Brasil. Ano VII, nº 13, 2015. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/561/1/ASSE%CC%81DIO%20SEXUAL%20NO%20A%CC%82MBITO%20LABORAL%20E%20A%20DISCRIMINAC%CC%A7A%CC%83O%20DE%20GE%CC%82NERO%20%20AMANDA%20RAQUEL%20COTRIM%20DA%20SILVA.pdf>. Acesso em: 19 out. 2020.

EEOC – Equal Employment Opportunity Commission. **Sexual harassment**. 2020. Disponível em: http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm. Acesso em: 29 ago. 2020.

- FERREIRA, Emerson Benedito. A extrema covardia: A constrangedora conjectura do assédio sexual no ambiente de trabalho. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF, 2013. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/36208/a-extrema-covardia-a-constrangedora-conjectura-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 01 set. 2020.
- FONSECA, Thaisa da Silva, et al. Assédio sexual no Trabalho: Revisão Sistemática de Literatura. **Revista Ciências Psicológicas**, Vol. 12, n. 1, p. 25-34, 2018. Disponível em: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1688-42212018000100025&lng=es&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 07 dez. 2020.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio moral: Violência psicológica no ambiente de trabalho**. 4ª ed. Salvador: Juspodivm, 2020.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- GHERINI, Pamela Michelena De Marchi. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho: Prevenção e Combate**. 2020. Disponível em: <https://baptistaluz.com.br/wp-content/uploads/2020/02/Ass%C3%A9dio-Sexual-no-Ambiente-de-Trabalho-Preven%C3%A7%C3%A3o-e-Combate-.pdf>. Acesso em: 27 set. 2020.
- HIGA, Flavio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? *Rev. Direito GV*, Vol. 12, n. 2, p. 484-515, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rdgv/v12n2/1808-2432-rdgv-12-2-0484.pdf>. Acesso em: 02 set. 2020.
- HOULE, Jason L., et al. The impact of sexual harassment on depressive symptoms during the early occupational career. **Rev. Soc Ment Health**, Vol. 1, n. 2, p. 89-105, 2011. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3227029/>. Acesso em: 02 out. 2020.
- KAIRA, Gurvinder; BHUGRA, Dinesh. Sexual violence against women: Understanding cross-cultural intersections. **Indian Journal of Psychiatry**, Vol. 55, n. 3, p. 244-249, 2013. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24082244/>. Acesso em: 08 dez. 2020.
- LIMA, Lariane Fernanda Rodrigues de Jesus. 2014. 53 f. **Assédio sexual no ambiente de trabalho**. Monografia (Graduação em Direito), Fundação Educacional do Município de Assis -FEMA, Assis -SP, 2014. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1111401089.pdf>. Acesso em: 11 out. 2020.
- LOPES, Julia da Fonseca; VOTTO, Thays Rodrigues; LOPES, Marina da Fonseca. Precarização no Trabalho e Exposição ao Risco: um estudo de caso sobre a mulher no trabalho de campo em Arqueologia. **Revista Latino Americana de estudos em cultura e sociedade**. Vol. 4, n. 0, p. 1-13, 2018. Disponível em: <http://seer.pucgoias.edu.br/index.php/habitus/article/download/8085/4724>. Acesso em: 18 dez. 2020.
- MENDES, Maria Clara Maurício Tenório; MILAGRE JUNIOR, Sérgio Luiz. Assédio sexual nas relações de trabalho: uma reflexão a partir dos elementos conceituais e jurídicos. **Revista Athenas de Direito, Política e Filosofia**, vol 1, n. 8, p. 1-26, 2019. Disponível em: <https://www.atenaeditora.com.br/wp-content/uploads/2019/01/Arqueologia-5.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2020.
- OLIVEIRA, Tarsis Barreto. A Tipificação do Crime de Assédio Sexual sob a ótica constitucional. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 469-496, 2014. Disponível em: <http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1623>. Acesso em: 13 nov. 2020.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO. **Violence and harassment against women and men in the world of work: trade union perspectives and action / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)**. - Geneva: ILO, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf. Acesso em: 24 set. 2020.
- RISSI, Vanessa et al. Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. **Revista Temas em Psicologia**, Vol. 24, n. 1, p. 1-23, 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X201600010001_8&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 27 ago. 2020.
- RUGULIES, Reiner et al. Onset of workplace sexual harassment and subsequent depressive symptoms and incident depressive disorder in the Danish workforce. **Journal of Affective Disorders**, Vol. 277, n. 1, p. 21-29. 2020. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32781365/>. Acesso em: 26 nov. 2020.
- SILVA, Blumer Vinicius Pachu; MARCONI, Lícia Pimentel. Primeiros apontamentos sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho. **Rev. Colloquium Socialis**, vol. 2, n. 2, p. 425-431, 2018. Disponível em: <http://www.unoeste.br/site/enepe/2018/suplementos/area/Socialis/Direito/PRIMEIROS%20APONTAMENTOS%20SOBRE%20O%20ASS%C3%89DIO%20SEXUAL%20NO%20AMBIENTE%20DE%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2020.
- SOUZA, Terezinha Martins dos Santos; DUCATTI, Ivan. A gênese do assédio: uma análise histórico-social. **Revista em Pauta**, vol. 11, n. 32, p. 151-172, 2013. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/10160>. Acesso em: 19 out. 2020.