



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO

**IMPACTOS DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS  
ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO ENFRENTADO PELAS MULHERES.**

ORIENTANDO – REBECCA COSTA VARGAS  
ORIENTADOR – PROF<sup>a</sup> Dr. JOSÉ ANTONIO TIETZMANN E SILVA

GOIÂNIA-GO  
2024

REBECCA COSTA VARGAS

**IMPACTOS DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO ENFRENTADO PELAS MULHERES.**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS). Prof.<sup>a</sup> Orientadora: Dr. José Antônio Tietzmann e Silva.

GOIÂNIA-GO

2024

REBECCA COSTA VARGAS

**IMPACTOS DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS  
ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO ENFRENTADO PELAS MULHERES.**

Data da Defesa:

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador: Prof. Dr. José Antônio Tietzmann e Silva

nota

---

Examinador Convidado: Prof. Esp. Cassiano Antonio Lemos Peliz Junior

nota

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus, que me deu forças e capacitação para chegar até aqui. "Tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo para todo o propósito debaixo do céu." (Eclesiastes 3:1).

Agradeço imensamente aos meus pais, cujo apoio foi essencial em cada etapa desta jornada. Amo muito vocês.

À minha mãe, dedico palavras especiais. Sua força, amor incondicional e apoio me guiaram a cada passo. Você acreditou em mim, mesmo quando eu duvidei de mim mesma. Obrigada por me ensinar a lutar pelos meus sonhos e por ser meu exemplo de resiliência. Este momento é tão seu quanto meu. Eu não estaria aqui sem você.

Sou grata ao meu orientador, Prof. Dr José Antônio Tietzmann e Silva, por conduzir meu trabalho de pesquisa, e a todos os professores do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, que contribuíram para meu aprendizado.

<b>RESUMO</b>	06
<b>INTRODUÇÃO</b>	08
<b>1 MULHERES NA ESFERA PROFISSIONAL: A EXPLORAÇÃO DE CATEGORIAS SOCIAIS E A OCUPAÇÃO LABORAL FEMININA</b>	10
1.1 CONCEITO HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS INTERPESSOAIS	11
1.2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO MUNDO PÓS-MODERNO	11
1.3 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E AS DIFICULDADES ENCONTRADAS	13
<b>2 TIPOS DE ASSÉDIO E SUAS CONCEPÇÕES</b>	14
2.1 ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO E SUA INFLUÊNCIA NO AMBIENTE PROFISSIONAL	15
2.2 O GÊNERO FEMININO COMO OBJETO DE ASSÉDIO NO CONTEXTO LABORAL E FORMA DE CONTROLE	16
<b>3 O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO ALIADO A ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E PREVENÇÃO</b>	17
3.1 AS LEIS DIANTE DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E SUAS DEFINIÇÕES	19
3.2 POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS DE COMBATE AO ASSÉDIO	20
3.3 POLÍTICAS SOCIAIS DE EMPODERAMENTO FEMININO E REDES DE APOIO	21
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	23
<b>REFERÊNCIAS</b>	25

## IMPACTOS DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO ENFRENTADO PELAS MULHERES.

Rebecca Costa Vargas<sup>1</sup>

### RESUMO

O presente estudo aborda os impactos do assédio no ambiente de trabalho, com uma análise aprofundada dos estereótipos de gênero enfrentados pelas mulheres. A pesquisa visa identificar as formas de assédio, suas consequências para as vítimas e o ambiente laboral, bem como as barreiras institucionais e culturais que perpetuam tais comportamentos.

Através de uma revisão bibliográfica e análise de casos, o trabalho examina a relação entre os estereótipos de gênero e o assédio, demonstrando como essas construções sociais influenciam a dinâmica no local de trabalho e a perpetuação da desigualdade de gênero. O estudo também discute as medidas legais e políticas públicas existentes para combater o assédio, propondo soluções para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

**Palavras-chave:** Assédio. Ambiente de trabalho. Estereótipo de gênero. Desigualdade de gênero.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do 10º período do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

## ABSTRACT

This study addresses the impacts of harassment in the workplace, with an in-depth analysis of the gender stereotypes faced by women. The research aims to identify the forms of harassment, their consequences for the victims and the work environment, as well as the institutional and cultural barriers that perpetuate such behaviors.

Through a literature review and case analysis, the study examines the relationship between gender stereotypes and harassment, demonstrating how these social constructions influence workplace dynamics and the perpetuation of gender inequality. The study also discusses the existing legal measures and public policies to combat harassment, proposing solutions for creating a more inclusive and equitable work environment.

**Keywords:** Harassment. Workplace. Gender stereotype. Gender inequality.

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objetivo proceder à análise da inserção das mulheres na esfera profissional, tendo em vista tratar-se de tema amplamente discutido nas últimas décadas, em razão das transformações sociais, econômicas e culturais observadas na sociedade. A evolução dos direitos das mulheres, o incremento do nível de escolaridade e a mudança nas percepções sociais sobre o papel feminino são fatores que, indubitavelmente, contribuíram significativamente para tais transformações. Desse modo, o presente estudo busca explorar as categorias sociais e a ocupação laboral feminina, analisando as nuances históricas e contemporâneas que moldam a participação das mulheres no mercado de trabalho.

A metodologia adotada para a elaboração do trabalho abarcou pesquisas doutrinárias e o estudo das legislações pertinentes ao ordenamento jurídico brasileiro, bem como o levantamento de dados por meio de pesquisa de campo e subsequente análise deles, utilizando-se, assim, do método hipotético-dedutivo e qualitativo. A pesquisa encontra-se estruturada em três seções, conforme segue:

Sob esse viés, a primeira seção destina-se à exploração das diversas categorias sociais que impactam a ocupação laboral das mulheres. Serão analisados aspectos como raça, classe social, nível educacional e demais determinantes sociais, com o propósito de compreender como influenciam as oportunidades e os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. Tal análise visa revelar as desigualdades ainda persistentes, além de destacar as áreas que demandam maior intervenção para a promoção da equidade.

Na segunda seção, proceder-se-á ao exame das diferentes formas de assédio a que as mulheres estão sujeitas no ambiente laboral. Serão discutidos os conceitos de assédio moral e sexual, suas manifestações, bem como a forma como tais tipos de violência são percebidos e experimentados pelas mulheres. Ademais, o capítulo buscará entender as consequências psicológicas, emocionais e profissionais advindas do assédio, proporcionando uma visão detalhada das experiências vivenciadas pelas vítimas.

Por fim, na terceira seção, será abordado o tratamento conferido pelo ordenamento jurídico brasileiro às questões relativas ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Serão analisadas as leis e regulamentações vigentes, bem como a eficácia das políticas públicas e práticas empresariais destinadas à prevenção

e ao combate ao assédio. Ainda, serão discutidas estratégias de enfrentamento e medidas preventivas que possam ser adotadas para a criação de ambientes de trabalho mais seguros e inclusivos.

Este estudo pretende contribuir para uma compreensão mais aprofundada dos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, bem como oferecer subsídios para a formulação de políticas e práticas que reforcem os direitos e a dignidade das trabalhadoras, promovendo, assim, um ambiente laboral mais equitativo e respeitoso.

## **1 MULHERES NA ESFERA PROFISSIONAL: A EXPLORAÇÃO DE CATEGORIAS SOCIAIS E A OCUPAÇÃO LABORAL FEMININA**

A inserção das mulheres na esfera profissional constitui uma questão de grande relevância no cenário jurídico e social atual. A análise das categorias sociais e da ocupação laboral feminina reflete as transformações históricas e evidencia a necessidade de uma abordagem normativa capaz de garantir a igualdade de direitos e oportunidades no mercado de trabalho.

Nesse sentido, percebe-se que ainda hoje a discriminação de gênero no ambiente profissional é um problema persistente, manifestando-se de diferentes maneiras, como a segregação ocupacional e as desigualdades salariais.

Dessa forma, observa-se que para enfrentar essas desigualdades, é crucial analisar de forma aprofundada as categorias sociais que influenciam a ocupação laboral feminina. Fatores como raça, classe social e nível educacional, entre outros, são determinantes nas oportunidades e desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. A interseccionalidade é um conceito essencial para entender como diferentes formas de discriminação podem afetar uma mulher ao mesmo tempo, agravando sua vulnerabilidade no ambiente de trabalho.

Assim, a ocupação laboral feminina deve ser vista não apenas como uma questão de acesso ao emprego, mas como um reflexo de uma estrutura social que historicamente relegou as mulheres a posições subalternas. A abordagem jurídica dessa questão envolve a aplicação e interpretação das normas trabalhistas, além de avaliar a eficácia das políticas públicas destinadas a promover a equidade de gênero.

A jurisprudência brasileira tem evoluído na proteção dos direitos das mulheres no trabalho, especialmente em relação ao assédio moral e sexual, que são formas recorrentes de violência de gênero. Tanto o Supremo Tribunal Federal (STF) quanto o Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm reconhecido a gravidade dessas práticas e a necessidade de uma intervenção estatal eficaz, tanto em termos de repressão quanto de prevenção.

Portanto, fica evidente que o estudo das categorias sociais e da ocupação laboral feminina é crucial para melhorar as políticas públicas e a legislação trabalhista, visando um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, essencial para a construção de uma sociedade que valorize a igualdade e a dignidade.

## 1.1 CONCEITO HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS INTERPESSOAIS

A inserção das mulheres no mercado de trabalho, historicamente marcada por restrições baseadas em normas patriarcais e estereótipos de gênero, reflete profundas transformações sociais e culturais. Tradicionalmente limitadas às esferas domésticas, as mulheres começaram a ganhar espaço no trabalho formal a partir da Revolução Industrial, embora em condições precárias e com salários inferiores aos dos homens. As Guerras Mundiais também impulsionaram a participação feminina em atividades antes inacessíveis, ainda que, ao término dos conflitos, houvesse pressões para que retornassem ao lar.

Vale ressaltar que o movimento feminista das décadas de 1960 e 1970 foi crucial para a conquista de direitos trabalhistas iguais, com legislações antidiscriminatórias e a adoção de marcos jurídicos internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). Contudo, desafios persistem, como a discriminação salarial, o assédio no ambiente de trabalho e a sub-representação em cargos de liderança.

Desta maneira, a trajetória histórica das mulheres no mercado de trabalho é marcada por conquistas, mas também por desigualdades contínuas. A busca por um ambiente de trabalho equitativo e inclusivo exige constante vigilância jurídica e política para assegurar a igualdade de oportunidades e tratamento.

## 1.2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO MUNDO PÓS-MODERNO

A divisão sexual do trabalho no mundo pós-moderno evidencia a persistência de desigualdades entre homens e mulheres, mesmo diante de avanços nos direitos e oportunidades. No âmbito profissional, há uma clara segregação ocupacional, com mulheres concentradas em setores como educação e saúde, considerados extensões de papéis tradicionais de cuidado, enquanto áreas de maior prestígio e remuneração, como tecnologia, engenharia entre outros, continuam dominadas por homens.

Ademais, as mulheres enfrentam obstáculos na ascensão a cargos de liderança, fenômeno conhecido como "teto de vidro", refletindo barreiras estruturais e culturais que dificultam sua progressão na carreira. No contexto doméstico, a sobrecarga de trabalho não remunerado, como as tarefas domésticas e cuidados

familiares, ainda recai predominantemente sobre as mulheres, configurando uma "dupla jornada" que limita suas oportunidades de crescimento profissional e afeta negativamente sua saúde e renda. Posições de supervisão, gerência e direção são quase inacessíveis às mulheres. Conforme análise de Amaral e Vieira:

A complexidade da situação feminina agrava-se, na atualidade, com a crescente demanda das empresas por maior qualificação do trabalhador, exigindo da mulher o cumprimento de não apenas duas jornadas de trabalho, mas três, aqui entendidas como a conciliação das atividades profissionais, familiares e educacionais. (AMARAL E VIEIRA, 2009, p. 02).

É válido também salientar o pensamento de Helena Hirata:

O trabalho precário é majoritariamente feminino. Aqui também, como nos outros aspectos referidos anteriormente, é necessário estabelecer relação entre desigualdade no mercado de trabalho, entre mulheres e homens, assim como desigualdades na família e na esfera doméstica (relação de trabalho, de poder, de saber, relações de dominação), (Novas Configurações da divisão sexual do Trabalho, 2019).

Isto posto, conforme argumentado por Helena Hirata, no feminismo materialista, o trabalho ocupa uma posição de destaque, tanto em sua dimensão material quanto como prática social. A divisão sexual do trabalho, seja no âmbito profissional ou doméstico, está intrinsecamente ligada à divisão sexual do poder e do conhecimento, sendo essa questão igualmente fundamental para essa corrente do feminismo materialista, percebe-se que essa questão está latente ainda hoje no ambiente corporativo.

Essas questões são evidenciadas até dentro do cenário jurídico brasileiro, uma vez que ao observar a porcentagem do número de juízes que conseguem tornar-se desembargadores, frente as juízas que apesar de serem capacitadas, ocupam menos espaço na segunda instância do judiciário brasileiro, considerando tais questões e buscando equiparar esse panorama, houve alteração recente da Resolução do CNJ 106/2010, que diz respeito a nova regra de preenchimento de vagas.

Essa recente medida aprovada pelo colegiado visa aumentar a representatividade feminina nos cargos de desembargadoras, buscando corrigir a atual disparidade de gênero no Poder Judiciário. Conforme o relatório "Justiça em Números" do CNJ, apenas 38% dos cerca de 18 mil magistrados são mulheres, e esse percentual diminui para 25% entre os desembargadores e para 18% entre os ministros de cortes superiores.

Essa norma aprovada estabelece que, nos tribunais de 2º grau que não atingirem a proporção de 40 a 60% por gênero, as vagas a serem preenchidas pelo critério de merecimento serão destinadas a editais que permitam inscrições mistas (homens e mulheres) ou exclusivas para mulheres, até que seja alcançado o percentual estabelecido pelo CNJ no tribunal em questão.

### 1.3 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E AS DIFICULDADES ENCONTRADAS

As mulheres enfrentam desafios significativos no mercado de trabalho, decorrentes de discriminações sutis e explícitas. A desigualdade salarial de gênero é uma das mais evidentes, com mulheres recebendo, em média, 20% menos que os homens globalmente, em razão da segregação ocupacional e discriminação direta. Além disso, as oportunidades de promoção e desenvolvimento profissional são frequentemente limitadas para as mulheres, mesmo quando possuem qualificações equivalentes ou superiores às dos homens, conforme apontado pela OCDE.

Outro obstáculo relevante é o assédio sexual e moral no ambiente de trabalho, que afeta uma em cada três mulheres, segundo a OIT, prejudicando sua saúde mental e desempenho profissional. Esse cenário contribui para a perpetuação da desigualdade de gênero, restringindo o pleno exercício das capacidades femininas.

Além disso, as responsabilidades domésticas e de cuidado continuam a recair desproporcionalmente sobre as mulheres, dificultando seu desenvolvimento profissional. A ausência de políticas de apoio, como licenças parentais adequadas e serviços de cuidado infantil acessíveis, agrava essa situação, conforme destacado pela ONU Mulheres.

Sob esse viés, o advogado Cassiano Peliz destaca que os números de processos de assédio registrados pelo MPT-GO ainda são subnotificados, sugerindo que menos da metade das vítimas busca reparação judicial. A subnotificação é atribuída a fatores como dificuldade de acesso à justiça por diversos fatores, incluindo o desgaste mental das vítimas, que sofrem por longos períodos, e, muitas vezes, por falta de conhecimento, medo ou até exaustão, não chegam a denunciar.

Essa falta de ação das vítimas reflete a vulnerabilidade de muitas mulheres no ambiente laboral, agravada pelos estereótipos de gênero que dificultam a busca por reparação e perpetuam um ciclo de silêncio e impunidade.

Assim, a necessidade de políticas públicas efetivas e uma mudança cultural são fundamentais para mitigar essas desigualdades.

## **2 TIPOS DE ASSÉDIO E SUAS CONCEPÇÕES**

No contexto jurídico brasileiro, o assédio emerge como uma questão de significativa relevância, particularmente no que tange às relações de trabalho e às interações sociais. A doutrina e a jurisprudência reconhecem diversas modalidades de assédio, cada uma possuindo características específicas, porém todas configurando formas de violência, seja psicológica, emocional ou física. A seguir, destacam-se os principais tipos de assédio e suas respectivas concepções à luz do ordenamento jurídico nacional.

O assédio moral é uma forma de violência psicológica que ocorre principalmente no ambiente de trabalho. Ele se manifesta através de comportamentos repetitivos e prolongados, como humilhações, constrangimentos, ameaças, isolamento, sobrecarga de tarefas ou desqualificação das habilidades do trabalhador. No Brasil, o assédio moral é tratado pela doutrina e jurisprudência como uma prática ilícita, passível de reparação civil, com base no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, que assegura a inviolabilidade da honra e da dignidade da pessoa.

Já o assédio sexual, tipificado no artigo 216-A do Código Penal, é caracterizado pela conduta de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Este tipo de assédio pode ocorrer em diferentes ambientes, sendo mais comum no local de trabalho.

Há também o assédio moral organizacional, este tipo de assédio ocorre quando a pressão psicológica sobre o trabalhador é promovida ou tolerada pela própria organização ou empresa, através de políticas ou práticas abusivas que visam aumentar a produtividade, como metas excessivamente altas, falta de descanso, estímulo à competitividade extrema, entre outras práticas. No Brasil, essa conduta pode ser considerada abusiva e ensejar responsabilização da empresa.

O assédio institucional ocorre quando uma instituição, seja pública ou privada, adota práticas sistemáticas que ferem a dignidade e os direitos de seus membros ou funcionários. Essas práticas podem incluir a exclusão de determinadas pessoas ou

grupos de decisões importantes, a imposição de barreiras injustas ao progresso profissional ou a discriminação no tratamento diário.

Por fim, há o assédio moral horizontal que ao contrário do assédio moral vertical, que ocorre entre superiores e subordinados, o assédio moral horizontal acontece entre colegas de trabalho que estão no mesmo nível hierárquico. Esse tipo de assédio também envolve comportamentos repetitivos de humilhação, isolamento e agressão psicológica, muitas vezes motivados por inveja, competição ou discriminação.

Em suma, o assédio se configura como uma questão de extrema relevância, especialmente nas relações de trabalho. As diversas modalidades de assédio, como moral, sexual, organizacional, institucional e horizontal, revelam formas distintas de violência que afetam a dignidade e a saúde mental das trabalhadoras. A crescente quantidade de denúncias de assédio destaca a urgência de uma abordagem eficaz para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores. A implementação de políticas públicas e ações organizacionais deve ser priorizada para promover um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, essencial para o bem-estar e a equidade de gênero no mercado laboral.

## 2.1 ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO E SUA INFLUÊNCIA NO AMBIENTE PROFISSIONAL

Os estereótipos enfrentados pelas mulheres no ambiente profissional são construções sociais que atribuem papéis e características baseados em concepções preconceituosas de gênero. Esses estereótipos têm uma influência significativa sobre as oportunidades de emprego, o acesso a posições de liderança, a avaliação de desempenho e a forma como as mulheres são tratadas no local de trabalho.

Um dos estereótipos mais comuns é a ideia de que as mulheres são mais emocionais e menos racionais, o que pode influenciar a percepção de sua capacidade de liderança e tomada de decisões. Esse preconceito leva à subestimação das mulheres em ambientes corporativos, onde qualidades como assertividade e competitividade são frequentemente valorizadas, e contribui para a sub-representação feminina em cargos de alta responsabilidade.

Esses estereótipos também contribuem para um ambiente de trabalho hostil, onde as mulheres são mais suscetíveis ao assédio moral e sexual. A objetificação e a

desvalorização da contribuição feminina no trabalho reforçam práticas discriminatórias e violentas, que afetam negativamente a saúde mental e o desempenho profissional das mulheres

Válido destacar o caso de uma empresa goiana que classificou assédio como "paquera" e foi condenada a pagar R\$ 71 mil em indenização à funcionária demonstra como estereótipos de gênero minimizam a gravidade do assédio no ambiente de trabalho. Esse tipo de discurso reflete uma cultura que relativiza o comportamento abusivo e reforça a desigualdade entre homens e mulheres. A decisão judicial, nesse contexto, mostra a importância da responsabilização das empresas e da promoção de um ambiente laboral que respeite a dignidade e os direitos das mulheres (G1, 2024).

Alice Monteiro de Barros argumenta que essas atitudes e pensamentos são meros reflexos de uma cultura fortemente influenciada por "estereótipos sexistas", que restringem a mulher ao papel de mãe e dona de casa. Segundo a autora, o sexo não deve ser um critério para a atribuição de responsabilidades, tanto para mulheres quanto para homens, seja no ambiente de trabalho ou na sociedade em geral. Ela adverte que, se essa mentalidade prevalecer, a igualdade almejada nunca será alcançada. No século XXI, a desigualdade de gênero ainda persiste, alimentando práticas de assédio moral contra as mulheres.

## 2.2 O GÊNERO FEMININO COMO OBJETO DE ASSÉDIO NO CONTEXTO LABORAL E FORMA DE CONTROLE

No contexto laboral, o gênero feminino tem historicamente sido objeto de assédio, o que reflete não apenas uma violação dos direitos das mulheres, mas também uma forma de controle social e profissional. O assédio, seja ele moral ou sexual, opera como uma ferramenta de dominação, utilizada para limitar a atuação das mulheres no ambiente de trabalho e perpetuar estruturas de poder desiguais.

O assédio sexual, por exemplo, manifesta-se frequentemente como uma tentativa de subjugar e objetificar as mulheres, reforçando a ideia de que elas estão no ambiente profissional não por suas competências, mas por serem vistas como objetos de desejo. Essa forma de violência é, muitas vezes, utilizada como um mecanismo de intimidação, constringendo as mulheres e limitando suas possibilidades de ascensão profissional.

Além disso, o assédio moral, que pode incluir humilhações, desvalorização do trabalho e exclusão social, também é uma forma de controle que busca minar a autoestima e a confiança das mulheres, criando um ambiente hostil que dificulta seu pleno desenvolvimento profissional. Esse tipo de assédio frequentemente se manifesta de maneira sutil, mas tem efeitos devastadores sobre a saúde mental e o desempenho das trabalhadoras.

Para o doutrinador Rodrigo Cunha Pereira:

A mulher continua sendo objeto da igualdade, enquanto o homem é o sujeito e o paradigma deste pretense sistema de igualdade. Isto por si só já é um paradoxo para o qual Direito ainda não tem resposta; qualquer tentativa de normatização sobre esta igualdade terá como paradigma um discurso que é masculino (A desigualdade dos gêneros, o declínio do patriarcalismo e as discriminações positivas, 1999, p. 161/173).

Dessa forma, observa-se que a desigualdade de gênero, enraizada em ideologias culturais, cria um ambiente que favorece a ocorrência contínua de discriminações, onde as mulheres são frequentemente submetidas a situações de inferiorização. Esses fatores contribuem para que o assédio seja uma prática recorrente, perpetuando a subordinação feminina no contexto atual.

Entre 2019 e 2022, a Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual, conforme dados do CNJ. Esses números evidenciam a gravidade do problema no ambiente de trabalho, especialmente para as mulheres, que frequentemente enfrentam abusos motivados por estereótipos de gênero. Esse volume de processos ressalta a necessidade de fortalecer o combate ao assédio, tanto por meio da aplicação efetiva da legislação quanto pela conscientização e transformação cultural dentro das empresas.

Assim, o assédio não é apenas uma manifestação de violência, mas também uma estratégia consciente ou inconsciente de manutenção das estruturas patriarcais no ambiente laboral. Para combater essa forma de dominação, é necessário promover mudanças culturais e institucionais que protejam as mulheres e garantam igualdade de condições e respeito no trabalho.

### **3 O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO ALIADO A ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E PREVENÇÃO**

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho são questões de grande relevância no ordenamento jurídico brasileiro, dada a sua gravidade e os impactos sobre a dignidade e integridade das vítimas. O assédio moral, caracterizado por condutas abusivas que humilham, constroem e desestabilizam emocionalmente o trabalhador, encontra respaldo na legislação trabalhista, especialmente nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e nos direitos fundamentais. O assédio sexual, por sua vez, é tipificado no Código Penal Brasileiro, configurando crime quando há constrangimento para obter vantagem ou favorecimento sexual.

Além das disposições legais, o enfrentamento dessas práticas exige a implementação de políticas preventivas no ambiente de trabalho. Empresas devem adotar códigos de conduta, promover treinamentos e campanhas de conscientização, bem como estabelecer canais seguros e eficazes para denúncia. O papel do Poder Judiciário também é crucial, ao aplicar sanções exemplares e garantir a reparação dos danos causados às vítimas.

Nesse panorama, destaca-se a cartilha "Princípios de Empoderamento das Mulheres", elaborada em parceria entre a ONU Mulheres e a Rede Brasileira do Pacto Global. O documento apresenta os seguintes princípios voltados ao empoderamento feminino como forma de supressão à discriminação do gênero no ambiente de trabalho:

- 1- Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero;
- 2- Tratar todos os homens e mulheres de forma justa ao trabalho e apoiar os direitos humanos e a não – discriminação;
- 3- 3- Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e as trabalhadoras
- 4- Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
- 5- Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing.
- 6- Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.
- 7- Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero. (ONU- MULHERES, 2016).

Ao examinar as modificações na divisão sexual do trabalho, evidencia-se a importância desse processo, uma vez que ele reflete a vasta diversidade de modalidades laborais existentes no contexto contemporâneo. O fenômeno da globalização, por sua vez, tem desempenhado um papel fundamental ao intensificar a visibilidade dessas disparidades, destacando as desigualdades de gênero, classe social e raça. Tais desigualdades constituem elementos centrais a serem

considerados na análise dos movimentos de precarização das relações de trabalho, pois estão diretamente relacionados ao aumento concomitante da pobreza e à concentração de riquezas.

Segundo pesquisa realizada pela CBN, foi constatado que Goiás registrou 331 denúncias de assédio e violência no trabalho, esse número é quase o mesmo do que foi registrado em todo o ano de 2023, quando tiveram 332 processos, conforme dados repassados pelo Ministério Público do Trabalho.

Esses dados afirmam a problemática social, pois evidenciam como as mulheres, frequentemente vítimas desses abusos tem sofrido, e apesar de toda atenção social voltada a isso hoje, não tem diminuído o número de assédio, conforme dados apresentados.

O assédio, impulsionado por preconceitos que subestimam a capacidade feminina, impacta diretamente a saúde mental e as oportunidades de ascensão profissional. Essas práticas abusivas reforçam a desigualdade de gênero e exigem medidas jurídicas e organizacionais para promover um ambiente de trabalho mais seguro e equitativo.

Nesse cenário, torna-se imperativo fomentar políticas públicas e ações que promovam a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal ou no âmbito do empreendedorismo, assegurando o reconhecimento de sua capacidade plena para alcançar a igualdade de gênero. A adoção de tais medidas é indispensável para a erradicação da discriminação de gênero e da histórica submissão que acomete as mulheres, promovendo, assim, a efetivação de direitos fundamentais e a justiça social.

Dessa forma, o combate ao assédio moral e sexual no Brasil requer não apenas a aplicação rigorosa das normas jurídicas, mas também uma mudança cultural que promova o respeito e a equidade no ambiente laboral, assegurando um espaço de trabalho seguro e digno para todos.

### 3.1 AS LEIS DIANTE DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E SUAS DEFINIÇÕES

No ordenamento jurídico brasileiro, o assédio moral e assédio sexual são tratados de maneira distinta, cada qual com suas definições e implicações legais. A proteção contra essas práticas está ancorada tanto na Constituição Federal quanto em legislações específicas que buscam garantir a dignidade e integridade dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

O assédio moral, é definido pela doutrina e jurisprudência como uma conduta abusiva e reiterada que visa humilhar, desqualificar ou ofender a dignidade do trabalhador, gerando um ambiente de trabalho degradante e insuportável. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 483, inciso e, embora não trate diretamente do assédio moral, prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador praticar atos lesivos à honra ou à boa fama do empregado. Além disso, o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal assegura a inviolabilidade da honra e da imagem das pessoas, o que dá respaldo à proteção contra o assédio moral.

O assédio sexual, por outro lado, é tipificado como crime no Código Penal Brasileiro, em seu artigo 216-A, que estabelece que "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função", é passível de pena de detenção de um a dois anos. O assédio sexual, diferentemente do moral, envolve uma conotação sexual e geralmente ocorre em situações em que há uma relação de poder entre o assediador e a vítima, como no caso de chefes e subordinados.

### 3.2 POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS DE COMBATE AO ASSÉDIO

As políticas organizacionais de combate ao assédio, tanto moral quanto sexual, são fundamentais para promover um ambiente de trabalho saudável e seguro. Essas políticas devem ser bem estruturadas, amplamente divulgadas e efetivamente aplicadas para garantir a proteção dos trabalhadores e a responsabilidade dos agressores. No cenário jurídico e organizacional brasileiro, essas políticas se baseiam em normas legais e na adoção de medidas preventivas e corretiva.

As diretrizes institucionais para o enfrentamento do assédio precisam estar em conformidade com a legislação brasileira. Conforme estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no Código Penal, as empresas têm a obrigação de garantir um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio. O não cumprimento dessas obrigações pode resultar em ações trabalhistas e indenizações por danos morais.

A adoção de políticas organizacionais robustas de combate ao assédio demonstra o compromisso da empresa com a ética e a responsabilidade social,

contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo. Essas medidas são essenciais não apenas para proteger os trabalhadores, mas também para promover a reputação da empresa e evitar possíveis litígios.

### 3.3 POLÍTICAS SOCIAIS DE EMPODERAMENTO FEMININO E A IGUALDADE DE GÊNERO

Para entender a questão de gênero e o conceito de mulher no contexto contemporâneo, é fundamental revisitar essas ideias com uma perspectiva atual. Segundo Piscitelli, no início do século XX, a identidade feminina estava associada à delicadeza e restrita ao âmbito doméstico, onde habilidades como bordar e costurar eram valorizadas. Nesse período, as mulheres eram, em grande parte, excluídas da educação formal. Hoje, o conceito de ser mulher é compreendido de maneira mais complexa, variando de acordo com fatores como classe social, contexto histórico e localidade (PISCITELLI, 2009).

O empoderamento feminino envolve medidas que vão desde o fortalecimento da autonomia econômica das mulheres até a promoção de sua participação política. Programas de qualificação profissional, apoio ao empreendedorismo feminino e iniciativas voltadas à inclusão das mulheres em setores historicamente dominados por homens são exemplos de políticas que contribuem para o empoderamento econômico das mulheres. Além disso, políticas de apoio à educação e à formação contínua são essenciais para que as mulheres possam competir em igualdade de condições com os homens.

Girardon dos Santos e Canciani, ao analisarem as mulheres e as dinâmicas de trabalho com base no princípio da igualdade de gênero, destacam que:

Especificamente, no trato das relações de trabalho, pode-se afirmar que existem muitas disparidades de aplicações do direito entre os gêneros. O fato de haver uma atenção maior para garantir o direito do trabalho da mulher, por si só, pressupõe a existência de uma situação de vulnerabilidade/inferioridade, que exigiu a normatização específica, na tentativa de superação dessa questão negativa. Existe uma vasta disparidade entre a previsão normativa, o direito formal, e a realidade social, de modo que é perceptível a necessidade de um direito do trabalho que garanta as necessidades biológicas e psicológicas da mulher. (SANTOS; CANCIANI, 2016, p. 140).

As autoras abordam as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, um contexto que evidencia de forma clara as desigualdades de gênero.

A existência de normas legais direcionadas especificamente às mulheres sugere uma condição de inferioridade em relação aos homens. Além disso, apesar da previsão formal dessas normas, sua aplicação prática é limitada, revelando uma realidade social marcada por uma disparidade significativa entre os gêneros e sublinhando a vulnerabilidade das mulheres.

Duarte Baticã, ao que tange sobre o empoderamento:

Empoderar, significa ter a capacidade e a autonomia de conduzir e moldar a sua vida. A falta de oportunidade e o poder de tomada de decisão é uma das principais barreiras que impedem as meninas e mulheres de realizar os seus direitos e escapar aos ciclos de pobreza. Isso pode ser superado por uma estratégia de capacitação. O fortalecimento das meninas perante as suas capacidades de fazer escolhas sobre o seu futuro e desenvolver senso de meninas, a autoestima e sua crença na sua própria capacidade de controlar suas vidas. (BATICÃ, 2015, p. 13).

No que diz respeito ao empoderamento, vai além de simplesmente conceder poder, envolvendo também a promoção da autossuficiência das mulheres para que possam tomar decisões e definir seus próprios caminhos. O empoderamento reflete a capacidade de cada mulher de trilhar seu próprio caminho, fundamentado na aceitação de si mesma e na crença em suas próprias habilidades. Reconhecer a persistência do patriarcalismo e as desigualdades de gênero é crucial para a transformação individual e coletiva.

Dessa maneira, percebe-se que incentivar a participação feminina no mercado de trabalho e apoiar o empreendedorismo são essenciais para combater a discriminação de gênero.

Assim, é válido observar que os pesquisadores Girardon dos Santos e Canciani ressaltam a importância de reafirmar a igualdade para garantir o reconhecimento das mulheres em todos os setores, junto a isso políticas públicas que promovam planos de carreira, equiparação salarial e valorização das mulheres são essenciais para um ambiente de trabalho digno e livre de assédio.

## CONCLUSÃO

A trajetória histórica das mulheres no mercado de trabalho demonstra que, embora avanços significativos tenham sido alcançados, as desigualdades de gênero ainda se manifestam em várias dimensões. Desde as primeiras inserções durante a Revolução Industrial até as lutas feministas que culminaram em marcos internacionais, como a CEDAW, as mulheres conquistaram direitos fundamentais. No entanto, o caminho para a equidade plena exige não apenas vigilância jurídica contínua, mas também mudanças culturais e políticas profundas. A eliminação de práticas discriminatórias, como a desigualdade salarial e o assédio, bem como o aumento da representatividade feminina em cargos de liderança, são essenciais para assegurar que o mercado de trabalho se torne verdadeiramente inclusivo e equitativo para todo

Observa-se que a divisão sexual do trabalho no contexto contemporâneo reflete que, apesar dos avanços nas conquistas de direitos e oportunidades para as mulheres, as desigualdades de gênero permanecem estruturadas tanto no ambiente profissional quanto no doméstico. A segregação ocupacional, o teto de vidro e a dupla jornada são exemplos de como as mulheres continuam a enfrentar barreiras que limitam seu pleno desenvolvimento. No âmbito jurídico, a recente alteração da Resolução CNJ 106/2010 demonstra um esforço concreto para aumentar a representatividade feminina nos tribunais superiores, reconhecendo a urgência de corrigir disparidades de gênero em cargos de liderança. Contudo, a construção de uma sociedade equitativa exige não apenas reformas jurídicas, mas também uma transformação cultural profunda que desfaça as estruturas patriarcais que sustentam essas desigualdades.

Dessa forma, a perpetuação de estereótipos de gênero no ambiente de trabalho representa uma barreira central para a igualdade de gênero. A subestimação das mulheres como líderes, aliada à sua objetificação e maior vulnerabilidade ao assédio, reflete uma cultura profundamente arraigada em preconceitos que continuam a limitar suas oportunidades. Como apontado por Alice Monteiro de Barros, enquanto a mentalidade sexista permanecer, a verdadeira igualdade de gênero será inatingível. Assim, é fundamental promover uma mudança cultural, além de políticas públicas eficazes, para desconstruir esses estereótipos e criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

Assim, ressalta-se que a implementação de políticas organizacionais robustas contra o assédio moral e sexual é indispensável para garantir a integridade dos trabalhadores e o cumprimento das obrigações legais. Além de proteger as vítimas, essas políticas elevam o padrão ético da empresa, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e seguro, e evitando potenciais litígios. A responsabilidade das organizações, portanto, vai além do cumprimento da lei, sendo essencial na criação de uma cultura de respeito e equidade no ambiente profissional.

Conclui-se que reconhecimento e a promoção do empoderamento feminino são essenciais para a transformação social e a superação das desigualdades de gênero. Políticas públicas e ações concretas que assegurem a igualdade de oportunidades são fundamentais para garantir que as mulheres possam ocupar espaços de decisão e contribuir plenamente para a sociedade.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Daniella. CNJ aprova regra de gênero para ampliar número de juízas. **agênciaBrasil**, 2023. Disponível em: CNJ aprova regra de gênero para ampliar número de juízas | Agência Brasil (ebc.com.br). Acesso em: 01 outubro 2024.

ANDRADE, Guilherme de. Saúde mental: denúncias de assédio no ambiente de trabalho crescem 70,62%, em Goiás. **JornalOpção**, 2024. Disponível em: [https://www.jornalopcao.com.br/saude/saude-mental-denuncias-de-assedio-no-ambiente-de-trabalho-crescem-7062-em-goias-640884/#google\\_vignette](https://www.jornalopcao.com.br/saude/saude-mental-denuncias-de-assedio-no-ambiente-de-trabalho-crescem-7062-em-goias-640884/#google_vignette). Acesso em: 15 outubro 2024.

Artigo Científico (Especialista) - UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas, [S. I.], 2017. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, [S. I.], 2023. Disponível em: <https://adelpha-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/bf5f8405-2658-4542-b2f9-1a5df30aaefc/content>. Acesso em: 28 jun. 2024.

BARBOSA, Imaculada Conceição Freire; FERREIRA, Abraham Lincoln Barros. **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, UM ESTUDO NOS IMPACTOS CAUSADOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR**. 2017. Artigo Científico (Especialista) - UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas, [S. I.], 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

BATICÃ, Hélder Duarte. Programa de Formação Avançada para Anes. Manual de Igualdade Equidade de Gênero. 2015, p.43. Disponível em: [http://www.uepaane.org/files/4314/6056/6939/17\\_Manual\\_Igualdade\\_e\\_Equidade\\_de\\_genero.pdf](http://www.uepaane.org/files/4314/6056/6939/17_Manual_Igualdade_e_Equidade_de_genero.pdf). Acesso em: 01 outubro 2024.

BRASIL. Código Penal. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 01 outubro 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 01 outubro 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/28003933/artigo-216a-do-decreto-lei-n-2848-de-07-de-dezembro-de-1940>. Acesso em: 1 out. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Ato Normativo nº 0001681-12.2020.2.00.0000**, de 22 de junho de 2020. Dispõe sobre medidas de promoção de

igualdade de gênero e raça no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/168>. Acesso em: 2 out. 2024.

Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual. **CNJ**, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual/>. Acesso em 15 outubro 2024.

GOMES, Michel. Empresa goiana que classificou assédio como 'paquera' terá que pagar indenização de R\$ 71 mil a funcionária. **g1Goias**, 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/go/goias/noticia/2024/09/16/empresa-goiana-que-classificou-assedio-como-paquera-tera-que-pagar-indenizacao-de-r-71-mil-a-funcionaria.ghtml>. Acesso em 15 outubro 2024.

JÚNIOR, Gerson Conceição Cardoso. **O assédio moral à luz da dignidade da pessoa do trabalhador**. JusBrasil, [s. l.], 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-assedio-moral-a-luz-da-dignidade-da-pessoa-do-trabalhador/676643058>. Acesso em: 27 mar. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.  
DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

MOLITOR, Isabella Vilacoba. BARBOSA, Imaculada Conceição Freire; FERREIRA, Abraham Lincoln Barros. **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, UM ESTUDO NOS IMPACTOS CAUSADOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR**. 2017. Organização Internacional do Trabalho (ILO). (2019). **Women in Business and Management: The business case for change**. International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/women-business-and-management-business-case-change>.

OECD. (2017). **The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle**. OECD Publishing. [https://www.ohchr.org/en/topic/gender-equality-andwomensrights?gad\\_source=1&gclid=CjwKCAjw1KzBhBIEiwAWeCOF36FcSvif4Jr zjWCL\\_KIMpGeyMEVYmg4-Ek\\_L8MIW2epUic3z8RxoCB9UQAvD\\_BwE](https://www.ohchr.org/en/topic/gender-equality-andwomensrights?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw1KzBhBIEiwAWeCOF36FcSvif4Jr zjWCL_KIMpGeyMEVYmg4-Ek_L8MIW2epUic3z8RxoCB9UQAvD_BwE). Acesso em: 15 setembro 2024

ONU Mulheres Brasil; Pacto Global Rede Brasil. **Princípios de empoderamento das mulheres**. Edição atualizada. Brasília: ONU Mulheres Brasil, 2017. 24 p. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br>. Acesso em: 2 out. 2024.

Organização Internacional do Trabalho (ILO). (2018). **Ending violence and harassment against women and men in the world of work**. International Labour Office. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relco nf/documents/meetingdocument/wcms\\_553577.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relco nf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf). Acesso em: 01 outubro 2024

Organização Internacional do Trabalho (ILO). (2020). **Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19**. International Labour Office. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dco mm/@publ/documents/publication/wcms\\_762534.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dco mm/@publ/documents/publication/wcms_762534.pdf). Acesso em: 05 agosto 2024.

PEREIRA, Rodrigo da Cunha. A desigualdade dos gêneros, o declínio do patriarcalismo e as discriminações positivas (apud Repensando o Direito de Família – Anais do 1º Congresso Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM), Belo Horizonte, 1999, p. 161/173. Disponível em: <[http://www.gontijofamilia.adv.br/2008/artigos\\_pdf/Rodrigo\\_da\\_Cunha/DesigualGene ro.pdf](http://www.gontijofamilia.adv.br/2008/artigos_pdf/Rodrigo_da_Cunha/DesigualGene ro.pdf)>. Acesso em: 01 outubro 2024.

PIMENTA, Tatiana. **4 passos para combater o assédio no ambiente de trabalho**. Exame, [s. l.], 22 maio 2023. Disponível em: <https://exame.com/bussola/4-passos-para-combater-o-assedio-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 26 mar. 2024.

PISCITELLI, Adriane. Gênero: a história de um conceito. In. ALMEIDA, Heloisa Buarque de. Diferenças, igualdade. São Paulo: Berlendis, 2009.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA 17ª REGIÃO. **Saiba como identificar casos de assédio no trabalho**. Justiça do Trabalho, [s. l.], 5 abr. 2024. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/n272-saiba-como-identificar-casos-de-assedio-no-trabalho>. Acesso em: 28 mar. 2024.

VILELA, Sabrina. Goiás registra 331 denúncias de violência ou assédio no trabalho, diz Ministério Público do Trabalho. **CBNGoiânia**, 2024. Disponível em: <https://www.cbngoiania.com.br/programas/cbn-goiania/cbn-goi%C3%A2nia-1.213644/goi%C3%A1s-registra-331-den%C3%BAncias-de-viol%C3%AAncia-ou-ass%C3%A9dio-no-trabalho-diz-minist%C3%A9rio-p%C3%BAblico-do-trabalho-1.2805232>. Acesso em: 15 outubro 2024.

Wirth, L. (2001). Breaking through the glass ceiling: **Women in management. International Labour Office**. <https://www.ilo.org/publications/breaking-through-glass-ceiling-women-management-updated-version-2004>  
HIRATA, Helena. Novas Configurações da divisão sexual do Trabalho <https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/2557/1661> Acesso em novembro 2019.