

**ÁREA TEMÁTICA: 7 – GPSS - GESTÃO DE PESSOAS**

**ASSÉDIO EM EMPRESAS DO DF: UMA ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO  
NO AMBIENTE DE TRABALHO FEMININO**

## **RESUMO**

O presente artigo tem como objetivo analisar o assédio em do Distrito Federal (DF) e a sua interferência na motivação no ambiente de trabalho feminino. Realizou-se um estudo descritivo, com análise quantitativa. A coleta de dados foi realizada através de um questionário com questões de múltipla escolha classificadas na escala Likert, e através do mesmo foram entrevistadas 123 mulheres. Com o resultado obtido, foi possível descobrir que a maioria das mulheres do Distrito Federal já sofreram assédio moral e/ou sexual, e afirmam que essa situação, acabou interferindo em sua motivação, e causando consequências, como a ansiedade. A partir do estudo, foi possível concluir que o assédio ocorre nas empresas do Distrito Federal, sendo ele moral e sexual e que o mesmo interfere na motivação e produtividade das mulheres.

**Palavras-chave:** assédio; motivação; empresas; mulheres.

## **ABSTRACT**

This article aims to analyze harassment in public and private companies in the Federal District (DF) and its interference with motivation in the female work environment. A descriptive study with quantitative analysis was carried out. The data collection was done through a questionnaire with multiple choice questions classified in the Likert scale, and through the same 123 women were interviewed. With the result obtained, it was possible to discover that most women from the Federal District have already suffered moral and/or sexual harassment, and affirm that this situation ended up interfering in their motivation, and causing consequences, such as anxiety. From the study, it was possible to conclude that harassment occurs in companies in the Federal District, both moral and sexual, and that it interferes with the motivation and productivity of women.

**Keywords:** harassment; motivation; companies; women.

## 1 INTRODUÇÃO

O Assédio moral sempre esteve presente nas relações sociais e trabalhistas, sendo ocultado por longos anos. No final do Século XX, este tema começou a ser debatido com maior intensidade, despertando o interesse de vários segmentos da sociedade, que identificam no assédio moral, uma forma de violação dos direitos dos trabalhadores (NASCIMENTO et al., 2017). O aumento no número de pesquisas sobre esse tema, evidencia a preocupação da comunidade científica e dos profissionais da área. A partir do avanço do conhecimento sobre o assédio no trabalho e de suas consequências sobre a saúde mental dos trabalhadores, esse fenômeno se tornou um importante objeto de estudo na Psicologia das Organizações e do Trabalho (GONÇALVES; SCHWEITZER; TOLFO, 2020).

Define-se “assédio” como “insistência inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém, perseguindo, abordando ou cercando essa pessoa” (DICIO, 2022). Segundo Hirigoyen (2010), o assédio moral nas relações de trabalho pode ser definido como qualquer comportamento, ação e prática hostil direcionadas a um ou mais trabalhadores de forma consciente ou inconsciente, podendo causar danos à personalidade, à dignidade ou à saúde física ou psíquica de uma pessoa.

O assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho, enquanto formas de atentar contra a dignidade das pessoas, não podem ser afastados de outras desigualdades de acesso a recursos e poderes. As desigualdades de gênero são fatores fundamentais para a promoção das situações de assédio, porque permitem a desvalorização do lugar ocupado pelas mulheres. Por outro lado, a hierarquia da organização do mundo do trabalho potencia situações de assédio moral e sexual, na medida em que determina acessos desiguais a recursos, poderes, autoridade e prestígio (TORRES et al., 2016)

Segundo Dau (2021), no ano de 2021, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), contabilizou um aumento no número de processos relacionados aos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, que cresceu em mais de 10% no Brasil. Passando de 24.489 casos no primeiro semestre de 2020, para 27.117 nesse mesmo período no ano de 2021. Alguns especialistas afirmam que devido ao aumento do uso de teletrabalho causado pela pandemia de COVID-19, as vítimas se sentem mais seguras para denunciar os assediadores.

Por isso, como justificativa econômica e social para pesquisa, pode-se citar a questão da desigualdade que é refletida no ambiente de trabalho desde a questão salarial até as jornadas múltiplas, violências na forma de assédio moral e sexual que comprometem e desestimulam a mulher devido a diminuição da autoestima, resultando negar cargos por não tolerar práticas muito comuns de discriminação corporativa ou até mesmo não receber oportunidades só pelo fato de ser mulher (ALMEIDA; CAVALCANTI; BATISTA, 2018).

Além disso, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), as mulheres receberam, em média, 77,7% do valor recebido pelos homens. A desigualdade atinge proporções maiores nas funções e nos cargos que asseguram os maiores ganhos. Entre diretores e gerentes, as mulheres receberam 61,9% do rendimento dos homens. Ainda, Barifouse (2015) afirma que 54% da população brasileira já sofreu assédio no trabalho, porém uma minoria denúncia.

A pesquisa pode contribuir academicamente e no mercado de trabalho para mostrar como o assédio influencia na jornada de trabalho feminina, pois a diminuição da satisfação do trabalhador tende a afetar a sua produtividade, já que existe uma relação direta entre satisfação e o comprometimento e efetividade do trabalhador (FU, 2014)

É uma pesquisa descritiva que tem como objetivo estudar as características de um grupo, que é o de mulheres assediadas no ambiente de trabalho no DF, o método de abordagem é quantitativo e foi aplicado um questionário, através da prática de levantamento.

No que se refere a esta pesquisa, buscou-se responder a seguinte pergunta: Quais os impactos que o assédio pode gerar na motivação no ambiente de trabalho feminino em empresas públicas e privadas? A partir desse problema de pesquisa, observa-se que o objetivo geral do trabalho é o de: identificar os impactos que o assédio causa na motivação no ambiente de trabalho feminino nas empresas públicas e privadas do DF. A partir desse princípio, foram definidos como objetivos específicos os seguintes: a) Identificar se no ambiente de trabalho feminino as colaboradoras sofreram assédio, qual o grau e quais situações de assédio elas vivenciaram; b) Analisar os impactos que o assédio causa na motivação e na produtividade no ambiente de trabalho feminino.

Este artigo está subdividido em cinco capítulos, iniciando pelo referencial teórico, onde serão tratados assuntos relacionados ao comportamento organizacional. Seguindo-se pela definição do método científico de pesquisa, sendo este composto pela classificação da pesquisa, procedimentos empíricos e analíticos. Após isso, foram apresentados os dados colhidos e foi feita uma discussão desses dados. Finalmente, foram realizadas as considerações finais, onde foram apresentadas as conclusões, limitações da pesquisa, bem como possíveis sugestões de futuras pesquisas.

## **2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL**

O comportamento organizacional teve as raízes de suas pesquisas no final da década de 1940. Ele surgiu através da junção de pesquisadores de diversas áreas, como: psicologia, sociologia, ciências políticas, economia e outras ciências sociais, eles tinham o desejo de aumentar os conhecimentos relacionados às áreas organizacionais (WAGNER, 2019).

Robbins (2006, p.6) diz que comportamento organizacional pode ser definido como:

[...] um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional. Ele estuda três determinantes do comportamento nas organizações: indivíduos, grupos e estrutura.

Ele ainda é um “estudo sistemático”, ou seja, segue métodos científicos, baseados em coleta e análise de dados. Os estudos dessa área, são marcados por quatro tipos de comportamento: produtividade (produção em quantidade suficiente com qualidade), absenteísmo (não comparecimento ao trabalho), rotatividade (mudança no quadro de funcionários) e cidadania organizacional (ajudar e apoiar os colegas de trabalho). O comportamento organizacional, ainda estuda a satisfação dos funcionários, vale ressaltar, que esse campo, analisa as ações e atitudes das pessoas apenas nas organizações (MENEGON, 2012).

O comportamento organizacional possui algumas metas, a primeira meta é descrever como as pessoas se portam em várias situações, relacionadas ao comportamento humano no trabalho. Uma outra meta, é de entender o porquê das pessoas se comportarem de uma determinada forma e prever o comportamento dos colaboradores. A meta final do comportamento organizacional é controlar e realizar alguma atividade humana no trabalho. Dessa forma, identificando o perfil de cada

funcionário e produzindo possíveis resultados de desempenho e produtividade. Os gerentes precisam ser capazes de melhorar os resultados por meio das ações que eles e seus funcionários realizam, e o comportamento organizacional poderá auxiliá-los na busca por essa meta. (NEWSTROM, 2007)

Então, os campos dos estudos em Comportamento Organizacional são posicionados para compreender os fenômenos sociais que compõem as relações de trabalho (MELO et al, 2018). Dessa forma, será observado as características biográficas da população do estudo, assim como sua motivação em relação ao trabalho, após a ocorrência de assédio.

Segundo Robbins (2009), as características biográficas de uma pessoa, são os atributos mais evidentes de uma pessoa, como por exemplo, sexo, idade, estado civil e tempo de serviço na organização. O gênero é utilizado para definir que existem homens e mulheres na sociedade, e isso é resultado da sua vivência e não da sua anatomia. A idade é um fator identitário de um indivíduo. E a estabilidade no emprego está relacionada à produtividade e à satisfação. Sendo assim, será explicado como a motivação interfere no ambiente de trabalho.

## 2.1 Motivação

Existem alguns conceitos de motivação na literatura. Para Chiavenato (1994, p. 165), “[...] a motivação pode ser conceituada como o esforço e tenacidade exercidos pela pessoa para fazer algo ou alcançar algo”. Já para Robbins (2006), a motivação é o processo responsável pela intensidade (esforço), direção e persistência dos esforços para que um indivíduo consiga alcançar uma determinada meta. Além disso, é o empenho para se atingir qualquer objetivo, no caso dessa pesquisa, os objetivos organizacionais relacionados ao comportamento no trabalho.

O ser humano quando está motivado costuma ter um maior comprometimento com a organização onde trabalha. Um dos fatores que interferem na motivação das pessoas depende da eficácia das instituições; do entendimento do processo motivacional dos colaboradores e faz com que as organizações possam intervir objetivamente na gestão de pessoas, alinhando os desempenhos individuais aos objetivos organizacionais. (JÚNIOR; OLIVEIRA, 2009)

Dentro da motivação, existem algumas teorias: a de hierarquia das necessidades, X e Y, de dois fatores, ERG, necessidades, avaliação cognitiva, fixação de objetivos, reforço, planejamento do trabalho, equidade e expectativa. Este artigo, será baseado na Teoria da Equidade. (ROBBINS, 2006)

### 2.1.1 TEORIA DA EQUIDADE

A Teoria da Equidade surgiu em 1961, através de J. Stacy Adams, o mesmo achava que havia a necessidade de justiça no local de trabalho. Os colaboradores analisam tudo que uma organização possui, salários, benefícios, promoções, entre outros aspectos (RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA, 2018).

Segundo Robbins (2006, p.153):

Esta teoria lida com todas as quatro variáveis dependentes - produtividade, satisfação, absenteísmo e rotatividade. Ela tem seu ponto mais forte na previsão do absenteísmo e da rotatividade, e seu ponto fraco está na previsão das diferenças de produtividade entre os trabalhadores.

Na teoria da equidade do teórico Adams, refere-se a como o indivíduo avalia que sua recompensa é justa em relação a determinada contribuição. A percepção que essa relação é justa teria impacto positivo na motivação do sujeito (RENNÓ, 2013).

As pessoas fazem comparação entre seu trabalho como esforço, experiência, educação, competência e os resultados obtidos como remuneração, aumentos, reconhecimento e o das outras pessoas. Para elas, o que recebem do trabalho são resultados ao que eles dão à empresa, e comparam com outras pessoas. Quando as mesmas acham que essas relações são iguais, existe um estado de equidade. Agora quando elas acham que essas relações estão desiguais, começa a existir uma tensão negativa entre elas, e dessa forma se inicia um processo para que exista uma ação corretiva, para que se elimine essas diferenças. (CHIAVENATO, 2010).

Por exemplo, quando uma pessoa recebe igual a outra, exercendo um trabalho similar, ela sente que está sendo tratada de forma justa e igualitária. Já quando uma pessoa que tem um alto nível de experiência ou até formação e recebe o mesmo salário que uma pessoa menos qualificada, ela se sente injustiçada, e isso é caracterizado como iniquidade. Isso gera uma tensão de equidade, que acaba por diminuir a motivação e gera a necessidade de medidas de correção. (RIBEIRO, 2019). Dessa forma, isso pode ser considerado um tipo de iniquidade e conseqüentemente de assédio no trabalho, como será explicado na próxima sessão.

## **2.2 Assédio**

A palavra “assédio” significa “insistência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões etc.” (dicionário Novo Aurélio). Logo, é um conjunto de comportamentos em relação a uma pessoa, que deixa de ser apenas uma “intenção” e se torna algo concreto (FIORELLI, 2015). O conceito de assédio surge a partir do momento

Uma vez que assediar significa cercar determinado espaço territorial para exercer domínio, o assédio ainda pode ser definido como:

Violência psicológica, sutil, dissimulada, intencional, de caráter repetitivo e prolongado, com a intenção de humilhar e excluir socialmente uma pessoa no contexto da atividade laboral, provocando-lhe estresse psicossocial e prejuízos à sociedade e à organização (CAHÚ; LEITE; NÓBREGA; FERNANDES; COSTA; COSTA, 2012, p. 05).

Dessa forma, o assédio surge, nesse contexto, como um rompimento à dignidade humana, pois acaba ferindo a integridade física e moral, e um dos direitos fundamentais do ser humano e trabalhador. Nesse capítulo do estudo será conceituado o assédio moral e assédio sexual.

### **2.2.1 ASSÉDIO MORAL**

A Cartilha do Ministério Público (2016), o assédio moral como a exposição dos colaboradores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma recorrente e durável ao longo do tempo, no exercício de suas funções. Tais situações, ofendem a dignidade ou à integridade psíquica dos trabalhadores.

Além disso, a Cartilha ainda diz que a forma mais habitual do assédio moral acontecer em relações hierárquicas autoritárias nas quais predominam condutas negativas e antiéticas de longa duração. Apesar da situação mais frequente ser a de o assédio moral partir de um superior para um subordinado, ela também pode acontecer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou até partir de subordinados para um superior, sendo este mais difícil de ocorrer. O que é importante para configurar o assédio moral, não é o nível hierárquico, mas sim os aspectos da conduta. Já para Soboll (2008), o assédio moral é uma situação de agressividade dentro do

ambiente de trabalho, que pode ser sinalizado por alguns comportamentos ou omissões, podendo ser constantes e duradouros, e que tem como objetivo prejudicar e excluir uma ou mais pessoas.

Enquanto isso, o assédio moral organizacional, é uma manifestação coletiva de assédio, que é formado por um conjunto de atritos, através da política organizacional ou gerencial, às vezes pode ser direcionado a todos os trabalhadores sem distinção e às vezes para um perfil específico de empregados. O assédio pode ser usado como um instrumento de controle dos funcionários. Existem algumas modalidades de assédio moral. Entre eles estão: assédio discriminatório, de gênero, em face de pessoa com deficiência, em função de alguma doença, racismo (PAMPLONA 2020). Neste artigo iremos focar no assédio moral em razão do gênero. Segundo Oliveira (2004), a violência de gênero, praticada contra a mulher, pode ter várias manifestações, e é considerada uma violação dos direitos humanos, além de atingir a cidadania das mulheres.

### **2.2.2 ASSÉDIO SEXUAL**

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas” (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016, p.17). Além disso, é qualquer atividade indesejada de caráter sexual que afeta a relação dentro do ambiente de trabalho de uma pessoa (ROBBINS, 2009).

As mulheres sofrem mais frequentemente com esse tipo de atitude, e faz parte de uma das várias violências sofridas em seu dia a dia. Acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não aceita ser rejeitado e passa a insistir para conseguir o que quer. Ainda que mais raro, pode acontecer de ter homens como vítimas. O assédio sexual no trabalho não está diretamente ligado a situações de hierarquia, podendo ocorrer de forma horizontal também. A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ou às escolhas sexuais das pessoas, brincadeiras sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016).

### **2.3 Consequências do assédio moral no trabalho**

A vítima de assédio pode ser qualquer pessoa e não existe uma categoria de pessoas predestinadas a se tornar uma vítima de assédio moral (EGE, 2000). Alguns estudiosos dizem que as vítimas são escolhidas pelo agressor por possuir muitas qualidades profissionais e morais, que o assediador gostaria de ter (GUEDES, 2003). Hirigoyen (2005) afirma que não existe um perfil psicológico específico, porém existem alguns contextos profissionais em que as pessoas correm mais riscos de se tornarem visadas, por exemplo, pessoas cujas personalidades diferentes e que resistem à padronização, assim como as pessoas extremamente honestas ou dinâmicas demais. Também estão em posição de risco, aqueles em que passam a ser alvo de discriminações em função do sexo, cor da pele, aparência física ou competência. Silva (2005) adverte que pessoas com características opostas (humildes ou com determinadas limitações) podem se tornar alvos fáceis da arrogância do assediador.

No plano coletivo, muitas são as situações em que uma coletividade faz recair a culpa de tudo sobre uma pessoa ou sobre um grupo que nada tem a ver com o fato. É a chamada prática do bode expiatório, onde se escolhe uma vítima, e atribui-se a

ela toda a culpa, e com isso elimina as tensões coletivas, levando todo o grupo contra uma pessoa, canaliza-se a violência a uma pessoa sobre a qual o grupo consente em não se importar com o que acontecerá a ela. Assim, o grupo, devidamente descarregado, pode passar a funcionar melhor. O assédio moral em processos como esse, somente se consolida quando uma mesma pessoa é constantemente colocada na posição de bode expiatório (HIRIGOYEN, 2005). E nesses mecanismos de desvalorização e de culpa, a vítima é destruída porque acaba acreditando que realmente é culpada por tudo, por conta disso, a sua autoestima é reduzida. E fragilizada é levada pelo agressor a ter comportamentos repressivos e a cometer erros. (GUEDES, 2003).

Segundo Silva (2012), o assédio moral no trabalho prejudica o empregador, causando: absenteísmo, menor produtividade e maior rotatividade da mão de obra, comprometendo a imagem da empresa e a sua atividade. Além disso, existe a possibilidade concreta de responsabilização patrimonial em condenações por danos morais e materiais por força dos atos de seus empregados e prepostos. O autor também diz, que a ausência de uma gestão de pessoal voltada para o bem-estar do trabalhador, com proteção às condutas de assédio moral, pode conduzir a empresa ou o serviço a um declínio, através de grandes prejuízos, causados por encargos trabalhistas. O empregador terá que investir na qualificação de um novo empregador, que pode vir a causar queda na produtividade (ALKIMIN, 2013).

Assim, o empregador que desrespeita e não valoriza o desempenho das atividades do empregado, com atitudes violentas, deixa de cumprir a finalidade do Estado por desrespeito às garantias fundamentais e da dignidade do trabalhador, violando o princípio da função social do contrato de trabalho. Além disso, o desrespeito ao direito fundamental do trabalho saudável e seguro gera repercussões a toda a sociedade. A expressão assédio moral traz consigo a perspectiva ética ou moral, do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade (HIRIGOYEN, 2005).

Dessa forma, após conceituar e explicar a respeito do comportamento organizacional e algumas de suas vertentes, como: motivação e a Teoria da Equidade. Além de explicar o assédio moral, assédio sexual, a sua responsabilidade civil e penal e por fim as suas consequências no ambiente de trabalho. Será feito um levantamento de dados para explicar como o assédio interfere na motivação das mulheres do DF, dentro de empresas públicas e privadas.

### **3 METODOLOGIA**

O termo metodologia significa estudo do método, ele estuda, descreve os métodos, explica, interpreta, compreende e avalia. Já a pesquisa pode ser definida como o processo de desenvolvimento do método científico que tem como objetivo a produção de novos conhecimentos (GIL, 2007) e permite descobrir novos fatos, leis ou dados em qualquer área do conhecimento (LAKATOS; MARCONI, 1991).

Foi escolhida a pesquisa descritiva por ela conseguir integrar todos os objetivos que se pretende descobrir da realidade das mulheres do DF, que trabalham, e já sofreram ou não algum tipo de assédio nas organizações em que as mesmas colaboram, podendo estas ser privadas ou públicas.

Para Sabino (1966, p. 204), a análise quantitativa se efetua “com toda informação numérica resultante da investigação”, que se “apresentará como um conjunto de quadros, tabelas e medidas”. Por tanto, foi feito um questionário quantitativo, com a finalidade de descobrir a porcentagem de mulheres que já sofreram assédio no Distrito Federal, as consequências que isso trouxe a motivação das mesmas, e se ocorre mais em empresas públicas ou privadas.

O estudo realizado busca compreender o comportamento de uma amostra inserida numa população utilizando-se um instrumento de coleta de dados, o levantamento caracteriza-se como do tipo *survey* (MALHOTRA; GROVER, 1998). A intenção deste trabalho, foi buscar constatar aspectos como o número de mulheres que já foram ou são assediadas dentro de empresas no DF. Por tanto, foi elaborado um questionário com questões de múltipla escolha e a utilização da Escala Likert, a fim de avaliar quais foram os impactos causados no ambiente de trabalho feminino, devido às ocorrências de assédio, em empresas do DF.

A coleta de dados foi feita através de uma pesquisa quantitativa, composta por perguntas fechadas, que permitiram com que o respondente fosse mais objetivo e suas respostas, tendo o questionário sido composto por perguntas mais direcionadas para o âmbito do comportamento organizacional, com o objetivo de analisar a ocorrência do assédio dentro das empresas, a fim de avaliar quais os impactos esses casos vieram a trazer para as mulheres do DF, objeto deste estudo.

O questionário foi aplicado do período de 07 a 27 de março do ano de 2022, por meio digital, através do *Google Forms*, que foi enviado em grupos de *WhatsApp*, *FaceBook* e *Instagram*, com a finalidade de colher informações de diversos lugares do DF e com o maior número de respondentes. E foi adaptado a partir de um questionário elaborado por Brito (2018) em uma pesquisa realizada na Universidade do Algarve.

Escolheu-se esse questionário por conta do seu instrumento que já foi validado, pelos detalhes de suas perguntas, e pela adequação do mesmo aos objetivos da pesquisa. Algumas alterações foram necessárias para que o questionário fosse adequado aos objetivos específicos desta pesquisa a, em que foram acrescentadas as cidades do DF, adaptadas algumas perguntas, e acrescentadas outras, além do conceito de assédio que foi colocado de forma mais simples, para que fosse compreendido por mais pessoas.

Cada questionário continha 66 perguntas divididas em 08 grupos, o primeiro onde as perguntas eram excludentes, caso o respondente não fosse mulher e não trabalhasse no DF, ele não poderia continuar com o questionário. O segundo, servia para caracterizar as respondentes, por exemplo, informações referentes à faixa etária e ao grau de escolaridade. O terceiro grupo cujo objetivo era avaliar o grau de conhecimento de cada respondente sobre assédio moral e suas características. O quarto determinava quais situações de assédio aquele respondente sofrera e sua frequência. O quinto perguntava se as pessoas que haviam respondido até ali, ainda achavam que haviam sofrido assédio, se a resposta fosse não, ela também era excluída do questionário. O sexto grupo, perguntava a respeito das consequências do assédio para cada colaboradora.

A população estudada deve representar determinado universo, para que seus dados possam ser generalizados e projetados para o ambiente objeto de pesquisa. Seu objetivo é medir e permitir o teste de hipóteses, evitando possíveis erros de interpretação (MARCONI, 2022). Sendo assim, a população escolhida para a pesquisa foi de mulheres do Distrito Federal, que já trabalharam ou trabalham em alguma empresa pública ou privada, e sofreram ou não algum tipo de assédio. De acordo com o Governo do Distrito Federal (2020), o DF possui 1.504.068 mulheres, o que representa 52% da população total. Sendo que, 46,1% das mulheres com 14 anos ou mais estão trabalhando, esse percentual corresponde a 693.375 mulheres empregadas.

Através da calculadora estatística *Comentto* foi possível calcular o número de respondentes para a pesquisa, eram necessárias pelo menos 107 mulheres para se

obter o resultado com o nível de confiança de 95% e o erro amostral de 7%. Com isso, foram obtidas 123 respostas. Amostra representa a população que desejamos conhecer, e a mesma é composta por um determinado número de indivíduos. A escolha certa do tamanho da amostra é fundamental para a pesquisa (VOLPATO, 2013).

Após a definição do tipo de amostra a ser empregada no trabalho, foi definido o instrumento para a coleta de dados. Foi utilizado um questionário on-line, feito na plataforma Google *Forms*, dividido em perguntas, utilizando a escala Likert, separada em: nunca, quase nunca, às vezes, frequentemente e sempre. E questões de múltipla escolha, e foi feito um tratamento estatístico simples. Esse método foi escolhido, devido à possibilidade de menor tempo de preenchimento, alcançar diversos grupos de mulheres do DF, permitir a aplicação simultânea em vários locais e garantir o sigilo, oferecendo privacidade para as respondentes, evitando possíveis consequências e constrangimento no futuro.

Para analisar os dados coletados frente aos critérios definidos, foi utilizada a análise de conteúdo, que é uma técnica utilizada desde o início do século XX, em pesquisas que estudam o comportamento humano (SILVA, 2010). Para a análise dos dados, foi realizado o cálculo das médias dos valores da escala Likert e seu desvio padrão, sendo eles divididos em cada grupamento de pergunta: ataques laborais, condições de trabalho, críticas, direitos legais, isolamento, desconsideração, vida privada, ataques à saúde mental, ataques físicos, ataques verbais, ataques raciais, religiosos ou políticos e por fim, ataques sexuais.

Com base no referencial, foram analisadas a porcentagem das respondentes que sofreram algum tipo de consequência relacionada ao assédio, e como isso atrapalhou em sua motivação e produtividade, a quantidade de casos nas empresas públicas e privadas, as atividades exercidas e sua carga horária, conforme apresentado na próxima seção.

## **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

A pesquisa quantitativa possui um problema a ser estudado, dessa forma, é necessário que seja feita a coleta de dados, com base no referencial teórico, que após analisados, tragam uma interpretação confiável dos dados. Levando em conta a descrição das variáveis, foi feita a organização dos dados. Os dados foram organizados em uma tabela de distribuição de frequências, isto é, da distribuição do número de ocorrências de cada categoria na amostra. Foi feita uma tabela de frequências cruzada. Em seguida, foram feitos gráficos de colunas compostas, visando ressaltar diferenças entre as categorias (BAPTISTA; CAMPOS, 2016). Como apresentado abaixo:

### **4.1 Assédio e o ambiente de trabalho**

Através da pesquisa foi possível dizer que 96,5% das respondentes já ouviram falar sobre o assédio moral no trabalho e 62,6% entendem o conceito de Hirigoyen (2010) que o assédio é um comportamento agressivo, que pode acontecer de forma consciente ou não, e causa danos à personalidade, à dignidade ou à saúde física ou psíquica de uma pessoa (HIRIGOYEN, 2010) e acham que já sofreram essa prática. Dentre essas mulheres, 43,5% não trabalham mais na empresa em que isso aconteceu.

Buscou-se descobrir os comportamentos de que as vítimas do assédio foram alvo, na organização em que as mesmas trabalham ou trabalharam. Foi seguido o mesmo modelo utilizado por Brito (2018), e foram colocadas 12 dimensões para

análise, cada grupo apresentava duas ou três perguntas sobre cada tema. A Tabela 1 mostra os resultados obtidos em suas dimensões.

**Tabela 1:** Tipos de assédio separados por grupos

Tipos de assédio separados por grupos	N variáveis	Média Escala Likert	Desvio Padrão	% mulheres assediadas ao menos uma vez
Distribuição de tarefas	3	2,44	± 1,48	<b>57,7</b>
Condições de trabalho	2	2,58	± 1,50	<b>48,6</b>
Críticas	3	2,47	± 1,54	<b>56,8</b>
Direitos legais	2	1,94	± 1,47	35,6
Isolamento	2	1,55	± 1,15	23,0
Desconsideração	2	2,00	± 1,36	<b>43,7</b>
Vida privada	2	1,79	± 1,24	36,9
Ataques psicológicos	2	1,55	± 1,15	24,8
Ataques físicos	2	1,36	± 0,90	17,6
Ataques verbais	2	1,86	± 1,30	37,8
Ataques políticos	3	1,35	± 0,87	17,4 ± 8,44
Ataque sexual	2	1,82	± 1,29	<b>34,2</b>

Fonte: Elaboração própria (2022)

Entre os grupos presentes no questionário, quando calculada a média da Escala Likert, a maioria das respostas ficou acima de 1 e abaixo de 3 mostrando assim, que os casos nunca ou quase nunca acontecem, conforme explicado na metodologia. Já o desvio padrão que é uma medida que mostra a dispersão dos dados, ou seja, quanto maior o seu valor, maior será a divergência dos dados (MARTINS, 2013), quando calculado na pesquisa, a média dos resultados foi de  $\pm 1,27$  mostrando que a dispersão de respostas foi relativamente alta.

A respeito da distribuição de tarefas 68,5% das respostas afirmaram que já se expuseram a carga de trabalho excessiva e 67,6% realizaram tarefas superiores ou inferiores a sua capacidade profissional. A carga horária excessiva pode gerar um alto nível de estresse, desencadeando doenças físicas e esgotamento emocional. (LIPP; TANGARELLI, 2002)

Em relação às condições de trabalho, críticas, desconsideração e ataques verbais, 55,9% das mulheres disseram que em algum momento, seus colegas de trabalho esconderam informações essenciais para o trabalho que deveria ser realizado, 60,4% sofreram críticas exageradas ou injustas, 63,1% passaram por supervisão excessiva, 51,4% foram ignoradas sobre as suas opiniões e proibidas de se expressar, 46,8% foram humilhadas ou ridicularizadas no ambiente de trabalho, 36% ouviram gritos ou insultos dentro do ambiente de trabalho e 39,6% foram ridicularizadas em público pelo menos uma vez. Segundo Sá (2019), a falta de clareza nos objetivos de trabalho, assim como a falta de instrução faz com que o colaborador seja induzido a erros bem como críticas em público de forma humilhante, são formas de assédio moral no trabalho.

Sobre os ataques sexuais, 15,3% das mulheres já foram alvo de agressões sexuais dentro do ambiente de trabalho e 53,2% foram alvo de elogios constrangedores sobre os seus atributos físicos. É difícil encontrar uma organização onde não tenha existido pelo menos um caso de assédio sexual. O assédio sexual na maior parte das vezes, não é sobre a relação entre iguais, não só por gênero, mas também como forma de penalizar o outro lado. Os elogios a atributos físicos, por sua vez, também são considerados formas de assédio, por se tratar de uma ação autoritária. O assédio sexual quando recusado, pode gerar maiores consequências a

vítima, como forma de castigo pelo agressor, que faz ameaças ou força a vítima a conseguir o que ele quer (FREITAS, 2001).

Após todas as perguntas, o número de mulheres que acreditam que já sofreram assédio aumentou um pouco, passando de 62,6% para 65,7%. O estudo trouxe a tona, que o assédio moral nas organizações é mais comum que o assédio sexual, sendo na maior parte das vezes mostrado pelas distribuições de tarefas, as condições de trabalho, as críticas e a desconsideração. Hirigoyen (2002) em um de seus estudos, demonstrou que as mulheres estão mais propensas a sofrer assédio moral, com uma taxa de 70%. Além disso, alguns dados estatísticos relativamente novos, sobre o assédio moral, mostraram que os homens são os principais assediadores, sendo eles os agressores em 69,7% (TORRES et al., 2016). Já o assédio sexual, ocorre de forma mais escondida através de comentários e elogios sobre a aparência física, fazendo com que essa conduta violenta, acabe sendo normalizada e torna a palavra da vítima duvidosa (TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL, 2022).

#### 4.2 Motivação e produtividade no ambiente de trabalho

A perda de produtividade e motivação, causa custos financeiros a empresa, além de prejuízos ao clima organizacional. O Quadro 1, mostra os resultados obtidos com a pesquisa, demonstrando a porcentagem de vítimas que consideram que o assédio perturbou, atrapalhou a motivação e a produtividade das mesmas.

**Quadro 1:** Porcentagem de vítimas que consideram que o assédio perturbou e/ou atrapalhou a sua motivação e produtividade

Porcentagem de vítimas que consideram que o assédio perturbou o seu trabalho:	Porcentagem de vítimas que consideram que o assédio atrapalhou na sua motivação:	Porcentagem de vítimas que consideram que o assédio atrapalhou na sua produtividade:
65,7%	86,3%	90,4%

Fonte: Elaboração própria (2022)

A perda de produtividade e motivação, causa custos financeiros a empresa, além de prejuízos ao clima organizacional. Os custos organizacionais decorrentes das atitudes cometidas pelos assediadores frente aos assediados são vários. Algum deles pode ser percebido pela piora do clima organizacional, menor motivação do colaborador com o trabalho e diminuição da produtividade (COSTA, 2019).

Barreto (2001) disse que o assédio moral no trabalho causa consequências sobre a saúde da vítima. A humilhação que acontece repetidas vezes no ambiente de trabalho constitui uma ameaça para as relações de trabalho, assim como para a saúde dos trabalhadores. Está se tornando cada vez mais comum e recorrente nas empresas onde há menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores que, mesmo adoecidos, fisicamente ou psicologicamente, os mesmos continuam a trabalhar. Isso revela uma forte forma de violência escondida nas relações organizacionais.

A pesquisa realizada, mostrou os principais sintomas sentidos pelas vítimas após o assédio dentro do contexto organizacional como mostra a Tabela 2:

**Tabela 2:** Principais sintomas das vítimas após o assédio

Principais sintomas depois do assédio	Porcentagem (%)
Ansiedade	78,1%
Insegurança	61,6%
Sentimento de vergonha ou humilhação	60,3%
Angustia e/ou tristeza	56,2%
Nervosismo	56,2%
Sensação de nó na garganta	52,1%
Sensação de falta de energia e cansaço	50,7%

Fonte: Elaboração própria (2022)

Os estudos realizados por Hirigoyen (2005, p. 159-182) revelam que: “inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, até, em estresse pós-traumático”. A Tabela 3 demonstra a reação das vítimas diante do assédio:

**Tabela 3:** Reação da vítima diante do assédio

Reação da vítima diante do assédio	Porcentagem (%)
Evitava os agressores	57,5%
Trabalhava mais	35,6%
Tive medo das consequências caso denunciasses a situação	35,6%
Não fiz nada, apenas aguardei para ver se acabava	35,6%
Me culpei	34,2%
Evitei as situações que podiam ser usadas contra mim pelos agressores	34,2%

Fonte: Elaboração própria (2022)

Diante do assédio moral, existe ainda o sentimento de vergonha e humilhação, cansaço excessivo e desânimo, devido aos tratamentos injustificáveis que foram sofridos neste período de tempo (FONSECA, 2007). A partir dos resultados também foi possível perceber que grande parte das vítimas 57,5% evitam os agressores, isso pode ocorrer para que se evite um pedido de demissão ou que a vítima seja demitida, diante dessa prática, fazendo com que se arrisque a saúde por medo do desemprego (FERREIRA, 2004).

A pesquisa mostrou que o assédio causa diversos sintomas, como: ansiedade, insegurança, sentimento de vergonha e humilhação e desencadeia várias reações desde o escape a fim de evitar os agressores, além de medo, culpa, entre outros fatores.

Dessa forma, foi possível concluir a respeito do comportamento organizacional presente nas empresas do Distrito Federal, visto que foi investigado o impacto do assédio em um grupo de mulheres, com o propósito de melhorar o sistema organizacional presente nessa região, se inserindo no conceito apresentado por Robbins (2006). Sendo assim, a partir da análise de dados e demonstração dos seus resultados foi possível traçar uma relação entre os resultados encontrados e o que foi apresentado no referencial teórico.

## 5 CONCLUSÃO

A partir das pesquisas realizadas foi possível afirmar que o objetivo geral da pesquisa, de identificar os impactos que o assédio causa na motivação dentro do ambiente de trabalho feminino nas empresas públicas e privadas do DF, foi cumprido. Em relação ao primeiro objetivo específico, que era de identificar se no ambiente de trabalho feminino as colaboradoras sofreram assédio, qual o grau e quais situações de assédio elas vivenciaram, foi possível descobrir que 65,7% das respondentes já sofreram assédio e que a maioria disse já ter passado por algum tipo de assédio moral relacionado à: distribuição de tarefas, críticas, condições de trabalho e o isolamento. Já relacionada ao assédio sexual, mais da metade das respondentes já foram alvo de elogios constrangedores sobre os seus atributos físicos.

Sobre o segundo objetivo específico, de analisar os impactos que o assédio causa na motivação e na produtividade no ambiente de trabalho feminino, foi possível constatar que mais de 80% das mulheres que já sofreram assédio dizem que isso interfere na sua motivação e produtividade, além de gerar diversas consequências, como: ansiedade, insegurança, vergonha, tristeza e nervosismo. A partir disso, é possível dizer, que todos os objetivos foram respondidos através da pesquisa.

Vale destacar, que caso o trabalhador suspeite que está sofrendo assédio, o mesmo deve recorrer à Ouvidoria de sua empresa ou ao sindicato. Ele também pode buscar o Ministério Público do Trabalho e assistência jurídica. Em caso de assédio sexual, a vítima pode registrar ocorrência na delegacia. É importante, que a vítima tente obter provas (mensagens, vídeos, etc.). O governo também disponibiliza o FalaBR que pode ser utilizado para denúncias de assédio moral e sexual, dentro do serviço público: <http://falabr.cgu.gov.br>. (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2022)

As limitações do trabalho, foi a de número de respondentes, que poderia ter sido maior, visto que se obteria mais dados a respeito do assunto e o tempo de pesquisa, que foi curto. O estudo contribuiu para mostrar que o assédio ocorre nas empresas do DF, e dessa forma, pode vir a somar para que as organizações cumpram as suas responsabilidades com as colaboradoras previstas na Lei, e também, influenciar para que as mesmas criem a possibilidade de denúncias anônimas e outras formas de amenizar o assédio, como o controle de horas, pesquisas de satisfação do trabalhador, entre outros mecanismos.

Para a agenda futura, sugere-se que sejam feitos novos estudos com mais respondentes, de forma a analisar mais as consequências, os impactos dentro das organizações e possíveis soluções para amenizar esse tipo de situação dentro das organizações, além disso, seria interessante que fosse feito também um estudo qualitativo, para realizar comparações com os atuais resultados quantitativos e se obter mais detalhes acerca das respostas. Por fim, compreende-se que o estudo contribuiu para compreender a situação atual do assédio no ambiente de trabalho feminino no Distrito Federal, e mostrar a importância de se falar sobre o assédio, para que surjam formas de intervenção e enfrentamento.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

ALMEIDA, Cássia; CAVALCANTI, Glauce; BATISTA, Henrique Gomes. **Assédio no trabalho dificulta a ascensão de mulheres nas empresas**. 2018. Disponível em:

<https://oglobo.globo.com/economia/assedio-no-trabalho-dificulta-ascensao-de-mulheres-nas-empresas-22285265#ixzz7N54tN93R>. Acesso em: 09 mar. 2022.

BAPTISTA, Makilim Nunes; CAMPOS, Dinael Corrêa de. **Metodologias de pesquisa em ciências**: análises quantitativa e qualitativa. 2. ed. Rio de Janeiro: Ltc, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521630470/>. Acesso em: 12 maio 2022.

BRITO, Daniela Filipa Mateus. **Assédio moral no local de trabalho**: o caso dos trabalhadores no algarve. 2018. 160 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Universidade do Algarve, Algarve, 2018.

CAHÚ, Graziela Ribeiro Pontes *et al.*. Assédio moral: análise de conceito na perspectiva evolucionista de rodgers. **Acta Paulista de Enfermagem**, [S.l.], v. 25, n. 4, p. 555-559, 2012. FapUNIFESP (SciELO).<http://dx.doi.org/10.1590/s0103-21002012000400012>.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas**: o passo decisivo para a administração participativa. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília, 2016. 28 p. il.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Assédio moral e sexual**. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20pode%20ser%20configurado,degradar%20o%20ambiente%20de%20trabalho..> Acesso em: 01 maio 2022.

DAU, Gabriel. **Casos de assédio moral crescem 10% longe dos escritórios em 2021**. 2021. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/casos-de-assedio-moral-crescem-10-longo-dos-escritorios-em-2021/>. Acesso em: 09 mar. 2022.

FIORELLI, José Osmir *et al.* **Assédio moral**: uma visão multidisciplinar. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/>. Acesso em: 11 abr. 2022.

FU, Weihui. The Impact of Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Ethical Behavior of Chinese Employees. **Journal Of Business Ethics**, [S.l.], v. 122, n. 1, p. 137-144, 26 maio 2013. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1763-6>.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, [S.l.], v. 41, n. 2, p. 8-19, jun. 2001. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-75902001000200002>.

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

GONÇALVES, Júlia; SCHWEITZER, Lucas; TOLFO, Suzana de Rosa. Assédio moral no trabalho: uma revisão de publicações brasileiras. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 13, n. 1, p. 1-18, 2020. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2020130105>.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

GUEDES, Mylena. **Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no brasil, diz IBGE**. Rio de Janeiro, 04 mar. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/>. Acesso em: 09 mar. 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LIPP, M.; TANGANELLI, M. S. Stress e qualidade de vida em magistrados da Justiça do trabalho: diferenças entre homens e mulheres. **Psicol. reflex. crit.**, Porto Alegre, v. 15, n. 3, p. 537-548, 2002.

MARTINS, Maria Eugénia Graça. Desvio padrão amostral. **Revista de Ciência Elementar**, [S.L.], v. 1, n. 1, p. 1-2, 30 dez. 2013. ICETA. <http://dx.doi.org/10.24927/rce2013.022>.

MELO, Newton Claizoni Moreno; DOURADO, Débora Coutinho Paschoal; MENDONÇA, José Ricardo Costa de. Comportamento organizacional e a armadilha da organização reificada. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Recife, p. 197-208, 12 set. 2018. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v21i2p197-208>.

MENEGON, Leticia F. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson, 2012. 136 p.

NEWSTROM, John W. **Comportamento organizacional**. 12. ed. São Paulo: Mc Graw Hill, 2007. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788563308870/>. Acesso em: 25 abr. 2022.

OLIVEIRA, Suely. Violência contra a mulher: tecendo a rede de proteção. *In*: COSTA, Ana Alice *et al* (org.) **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil, 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GUNÇA, Claiz Maria Pereira. **As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional**. São Paulo: Expressa, 2020.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555593389/>. Acesso em: 26 mar. 2022.

RENNÓ, Rodrigo. **Administração geral para concursos**. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2013.

RIBEIRO, M. F.; PASSOS, C.; PEREIRA, P. Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador. **Gestão e Desenvolvimento**, São Paulo, n. 26, p. 105-131, 1 jan. 2018.

RIBEIRO, Evelyne Alvares. **Motivação na UFRPE: um estudo sobre a percepção dos técnicos administrativos à luz das teorias motivacionais**. 2019. 130 f. Tese (Doutorado em Gestão Pública Para o Desenvolvimento Regional) - Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/34617>. Acesso em: 19 mar. 2022.

SÁ, James Cleiton de Oliveira. **Assédio moral interpessoal e organizacional no Direito do Trabalho**. 2019. 39 f. TCC (Graduação em Direito) - Curso de Direito, Universidade Taubaté, Taubaté, 2019.

SECRETARIA DE ESTADO DO GOVERNO FEDERAL. **Administrações regionais**. 2022. Disponível em: <https://segov.df.gov.br/category/administracoes-regionais/>. Acesso em: 28 mar. 2022

SILVA, Gisele Cristina Resende Fernandes da. **O método científico na psicologia: abordagem qualitativa e quantitativa**. 2010. 10 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Amazonas, Ama, 2010. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0539.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2022.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Leud, 2012.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral e organização do trabalho: análise de casos. *In*: SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. cap. 3, p. 45-79.

TORRES, Anália *et al.* **Assédio sexual e moral no local de trabalho**. Lisboa: Cite/Cieg, 2016.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL. **Importunação sexual x assédio sexual**. 2022. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>. Acesso em: 3 maio 2022.