

## **DIVERSIDADE DE GÊNERO E ASSÉDIO NAS EMPRESAS PROMOVENDO UM AMBIENTE INCLUSIVO**

Carlos Eduardo Lavezo – [carlos.lavezo@fatec.sp.gov.br](mailto:carlos.lavezo@fatec.sp.gov.br)

Danieli Cristina Muniz – [danieli.muniz@fatec.sp.gov.br](mailto:danieli.muniz@fatec.sp.gov.br)

Jéssica Monteiro Medeiros – [jessica.medeiros2@fatec.sp.gov.br](mailto:jessica.medeiros2@fatec.sp.gov.br)

Kelvin Renan de Sousa Morais – [kelvin.morais01@fatec.sp.gov.br](mailto:kelvin.morais01@fatec.sp.gov.br)

Fatec Luiz Marchesan – Matão – São Paulo – Brasil

### **RESUMO**

Este artigo aborda a crescente importância da diversidade de gênero nas empresas e explora seus impactos positivos e desafios. Além disso, enfatiza a urgente necessidade de combater diversas formas de assédio no local de trabalho como um elemento integral na promoção de uma cultura inclusiva e igualitária. Por meio de uma análise abrangente da literatura acadêmica e pesquisas recentes, este artigo visa fornecer aspectos críticos relacionados à diversidade de gênero e ao assédio nas organizações. A diversidade de gênero no ambiente de trabalho é uma questão relevante no cenário corporativo moderno, e é fundamental compreender como ela pode impulsionar o sucesso das empresas, promovendo a inovação, a tomada de decisões mais equilibradas e a melhoria do ambiente de trabalho. Ainda nesse artigo é importante destacar a atualização da Norma Regulamentadora 5 (NR-5) por meio da Portaria MTP nº 4219 de 20/12/2022. Essa atualização traz medidas essenciais para a prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho. As empresas agora têm a responsabilidade de implementar políticas e ações concretas para garantir a segurança e o bem-estar de todos os funcionários, independentemente de seu gênero.

Nesse contexto, a conscientização, a formação e a promoção de uma cultura de respeito e igualdade são elementos cruciais. As empresas devem adotar práticas inclusivas que não apenas atendam às regulamentações, mas também promovam ativamente um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e protegidos, ao fazer isso, não apenas fortalecerão sua reputação e atratividade como empregadores, mas também impulsionarão a inovação e a criatividade, colhendo os benefícios da diversidade de gênero em todos os aspectos de suas operações, pois não é apenas uma tendência, é uma necessidade que as empresas devem abraçar plenamente para prosperar no mundo corporativo de hoje.

**Palavras-chave:** Assédio. Desigualdade. Gênero. Norma Regulamentadora 5 (NR-5).

## ABSTRACT

This article addresses the growing importance of gender diversity in companies and explores its positive impacts and challenges. Furthermore, it emphasizes the urgent need to combat various forms of harassment in the workplace as an integral element in promoting an inclusive and egalitarian culture. Through a comprehensive analysis of academic literature and recent research, this article aims to provide critical aspects related to gender diversity and harassment in organizations. Gender diversity in the workplace is a relevant issue in the modern corporate scenario, and it is essential to understand how it can boost the success of companies, promoting innovation, more balanced decision-making and improving the work environment. Still in this article, it is important to highlight the update of Regulatory Standard 5 (NR-5) through MTP Ordinance No. 4219 of 12/20/2022. This update brings essential measures to prevent and combat sexual harassment and other forms of violence in the workplace. Companies now have a responsibility to implement concrete policies and actions to ensure the safety and well-being of all employees, regardless of their gender.

In this context, awareness, training and promotion of a culture of respect and equality are crucial elements. Companies must adopt inclusive practices that not only meet regulations but also actively promote a working environment where everyone feels valued and protected, in doing so they will not only strengthen their reputation and attractiveness as an employer but also drive innovation and creativity, reaping the benefits of gender diversity in all aspects of your operations, as it is not just a trend, it is a necessity that companies must fully embrace to thrive in today's corporate world.

**Keywords:** Harassment. Inequality. Gender. Regulatory Standard 5 (NR-5).

## 1. INTRODUÇÃO

A diversidade de gênero nas empresas e o assédio nas organizações são temas de extrema importância no mundo corporativo atual. A diversidade de gênero não apenas reflete os valores da igualdade e justiça social, mas também traz benefícios tangíveis para as organizações. No entanto, para que a diversidade de gênero seja efetivamente implementada e mantida, é essencial abordar o problema do assédio sexual e moral no ambiente de trabalho. Este artigo explora o contexto, os benefícios e os desafios da diversidade de gênero e destaca a importância de combater o assédio nas empresas, a fim de trazer informações para adotarem e garantir um ambiente de trabalho mais inclusivo.

A diversidade de gênero refere-se à representação igual de homens e mulheres na força de trabalho, abrange a quebra de estereótipos de gênero, a garantia da igualdade, de oportunidades e a promoção de uma cultura de inclusão. No entanto, apesar do progresso ao longo dos anos, as empresas ainda enfrentam desafios na gestão da diversidade e no combate aos casos de assédio.

Numerosos estudos demonstraram o impacto positivo da diversidade de gênero nos resultados organizacionais, alguns deles mostram que empresas com equipes de liderança diversificadas alcançam melhor desempenho financeiro, maior inovação e níveis mais elevados de satisfação dos colaboradores (Carter, Simkins, & Simpson, 2003). Ao promover um ambiente inclusivo, as empresas podem atrair e reter os melhores talentos, resultando numa vantagem competitiva no mercado globalizado de hoje.

No estudo de Cardoso et al. (2007) pode-se ver que ao conduzir a diversidade é possível colaborar para a melhoria das metas empresariais, na medida que não há discriminação de gênero, nacionalidade e idade no meio empresarial. Alves e Galeão-Silva (2004) apontam que Cox e Blake (1991) foram os pioneiros a defender os benefícios da gestão da diversidade sob o olhar do desempenho econômico, com base em alguns alicerces como: diminuição dos custos com turnover e ausência; tendência a captação de funcionários habilitados para a empresa; conscientização para conhecer as novas culturas que compõem o mercado; ampliação da criatividade e da mudança na empresa; reforço no potencial de resolver problemas; e aumento da agilidade do sistema administrativo.

Segundo Munanga (1996) e Soares (2000), no Brasil, fora os pontos mencionados anteriormente, um dos maiores problemas da gestão da diversidade é abordar o “mito da democracia racial brasileira”, em que expõem que o Brasil é um país que há harmonia no que se refere ao convívio entre negros, brancos e índios. Carvalho e Trevisan (2000) confirmam que

para diminuir estes embates é indispensável que as organizações tenham conhecimento desta desigualdade cultural, considerando que esse aspecto beneficia ao respeito, e dessa forma relações de trabalhos flexíveis e modernos, que colaboram para o crescimento das instituições.

Já o nosso outro tópico é a prevalência do assédio no local de trabalho independentemente dos esforços para promover a diversidade de gênero, o assédio continua a ser um desafio significativo em muitas organizações. O assédio sexual, em particular, afeta o bem-estar dos indivíduos, a satisfação no trabalho e a produtividade geral. Segundo a (Organização Internacional do Trabalho, 2022) aproximadamente três em cada cinco mulheres em todo o mundo sofreu assédio sexual no local de trabalho. Estes números sublinham a necessidade urgente de as organizações abordarem e prevenirem o assédio de forma eficaz. O assédio ocorre de várias formas, incluindo abuso verbal, físico e psicológico. Pode ocorrer entre colegas, e de supervisores a subordinados, ou entre indivíduos de diferentes níveis hierárquicos. O assédio, em qualquer contexto, não só cria um ambiente de trabalho desconfortável e hostil, mas também perpetua a desigualdade de gênero e dificulta os esforços de diversidade. Para garantir um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, as organizações devem implementar estratégias robustas para abordar o assédio de forma eficaz e promover a diversidade.

Estudos feitos no Brasil mostram como o assédio moral traz consequências à saúde mental do trabalhador, como estresse, depressão, dentre outros, ferindo os direitos do trabalhador. É um problema relacionado com a cultura, podendo variar as formas de suas demonstrações de país para país (OMS, 2004, p. 11). Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o assédio moral no ambiente de trabalho é uma conduta absurda, repetido, em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, podendo criar riscos para a saúde e para a segurança, um conjunto de trabalho pode ser utilizado como meio para humilhar, debilitar ou ameaçar. O assédio pode ser a maldosa forma de comandar o excesso de autoridade, situação na qual as vítimas podem ter receio em se defender (OMS, 2004, p. 12).

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 O Papel da Mulher no mercado**

Segundo (Pereira, Silva e Prazeres 2021) em meados do século XVI, havia a visão de que a mulher era submissa à figura masculina, sendo no lar ou fora dele, isto é, nos trabalhos realizados nas cidades ou nos campos, o papel da mulher na sociedade era o de servir, cuidar

da casa e da família, e o único provedor das necessidades do lar era o homem. Assim a mulher só tinha que ser mãe, esposa e dona do lar; a ela não pertencia o direito de exercer uma atividade fora de casa, principalmente se fosse remunerada. Hoje apesar da significativa mudança, uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revela que 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no país em 2019. Entre os homens, esse percentual foi 73,7%.

Uma das principais dificuldades que as mulheres enfrentam até hoje para inserção no mercado de trabalho é a comunicação da presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio. O nível de ocupação entre as mulheres que têm filhos dessa idade é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não têm, além de uma dificuldade adicional quando são mulheres pretas ou pardas apresentando os menores níveis de ocupação, inferiores a 50%, enquanto as brancas registraram um percentual de 62,6%.

Nos últimos anos, temos observado uma crescente conscientização sobre a importância da diversidade de gênero nas empresas. As organizações estão reconhecendo que a inclusão de mulheres, pessoas LGBTQ+ e outros grupos sub-representações não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia de negócios inteligente. A diversidade de gênero traz perspectivas diferentes, impulsiona a criatividade, melhora o desempenho, quebra paradigmas e aumenta a capacidade de inovação das empresas.

## **2.2 Benefícios da Diversidade de Gênero**

A preocupação com a diversidade de gênero na composição do conselho de administração chegou ao Congresso Nacional através do Projeto de Lei do Senado nº 112 (2010), que recomenda um número mínimo de participantes, de acordo com o exemplo de outros países, que aprovaram legislação e/ou instrumento normativo para a presença feminina no conselho de administração.

- a. Melhoria da Tomada de Decisões:** Grupos diversos tendem a tomar decisões melhores e mais ponderadas, pois consideram uma gama mais ampla de perspectivas e experiências.
- b. Aumento da Criatividade e Inovação:** A diversidade estimula o pensamento inovador, levando a soluções criativas para os problemas.
- c. Atração de Talentos e Retenção:** Empresas que promovem a diversidade são mais atraentes para talentos diversos e têm maior probabilidade de reter funcionários talentosos.
- d. Melhoria da Reputação:** Empresas que valorizam a diversidade são vistas como socialmente responsáveis e podem ganhar uma melhor reputação.

### 2.3 Desafios da Diversidade de Gênero nas Empresas

Segundo Fleury (2000, p. 20), autora do pioneiro trabalho acadêmico sobre a gestão da diversidade no Brasil, “há diversos aspectos a serem considerados ao se pensar no significado de diversidade: idade, sexo, grau de instrução, etnia, religião, origem, raça e língua”.

É possível entender a diversidade como “um mix de pessoas com diferentes identidades interagindo em um único sistema social”. Na empresa para obter eficácia na gestão da diversidade os talentos e a qualificação profissional devem ser valorizados e deve-se verificar qual nível potencializa a troca de vivências entre os diferentes tipos de colaboradores, garantindo a inovação e a criatividade (CARDOSO et al., 2007).

**Viés Inconsciente:** Muitas vezes, as pessoas têm preconceitos inconscientes que afetam suas decisões de contratação e promoção.

**Cultura Organizacional:** A cultura de uma empresa pode não ser inclusiva, o que pode dificultar a retenção de talentos diversos.

**Desigualdade Salarial:** Em muitos lugares, as disparidades salariais entre gêneros persistem, o que afeta negativamente a equidade no local de trabalho.

### 2.4 Assédio nas Empresas

Com base nas perspectivas de Amauri Mascaro Nascimento (2003, p. 322-323) e Martha Schimidt. (2002, p. 180-181) o assédio moral é derivado do dano moral, mas é caracterizado por condutas repetidas ou sistemáticas que podem tornar impossível a continuação do contrato de trabalho, levando à rescisão indireta do contrato, conforme o artigo 483, "b", da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

A modernização das relações de trabalho e a resistência hierárquica das empresas favorecem a ocorrência do assédio moral. O mercado de trabalho, em busca de profissionais versáteis, competitivos e criativos, pode pressionar os funcionários existentes na empresa a se conformarem a um perfil desejado, mesmo que isso os humilhe ou desvalorize. O problema reside na atribuição de rótulos ou perfis que podem causar humilhação, degradação e desvalorização dos funcionários, mesmo que sejam produtivos, mas ocupem cargos considerados de menor importância em comparação com aqueles que se encaixam no "perfil" desejado.

O assédio moral pode assumir diversas formas, incluindo piadas sobre características físicas, religião ou orientação sexual da vítima, isolamento, invasão da vida pessoal, ameaças de violência, humilhação na frente de colegas, entre outras. Todas essas formas têm o objetivo de abalar a vítima emocional e profissionalmente, levando à perda de autoconfiança e interesse no trabalho.

A intenção por trás do assédio moral é destruir a vítima por meio de vigilância intensa e repetida, levando-a ao isolamento social e, em alguns casos, ao uso de álcool e drogas. Isso permite que o assediador se livre da vítima, que muitas vezes é forçada a pedir demissão ou é demitida por suposta indisciplina.

**Definição de Assédio:** O assédio no local de trabalho pode assumir várias formas, incluindo o assédio sexual, moral e psicológico. Ele envolve comportamentos indesejados, ofensivos ou humilhantes que criam um ambiente hostil para as vítimas.

**Impacto do Assédio:** O assédio prejudica não apenas as vítimas, mas também a cultura da empresa. Pode levar a altas taxas de rotatividade, baixa moral e problemas legais para a organização.

Uma pesquisa indica que de janeiro a julho de 2023, o Ministério Público do Trabalho registrou 7.627 denúncias de assédio moral, já no ano todo de 2022, esse número não passou de 7.800. Um dado semelhante aos casos de assédios sexuais acontecidos no local de trabalho, segundo a (VOCÊ RH,2023), 831 denúncias foram registradas de janeiro a julho de 2023, já é maior do que todos os casos do mesmo período do ano anterior que foi de 767.

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), identifica-se como assédio moral “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho”.

Ainda segundo o TST o assédio sexual é estabelecido como “constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja”.

Os estereótipos de gênero e assédio são papéis atribuídos a homens e a mulheres, mas no caso das mulheres eles estão ligados, majoritariamente, à delicadeza, submissão e prestação de serviço não pago. Quando surge no ambiente de trabalho, a valorização desses estereótipos de gênero pode justificar a desvalorização das mulheres, impedindo-as de subir em suas carreiras, afinal, as características femininas são relacionadas facilmente à fraqueza.

Somado à falta de representatividade feminina em cargos de liderança, podem ser um prato cheio para a propagação dos preconceitos de gênero e assédio no ambiente de trabalho.

No Brasil, sabemos que as mulheres têm menos oportunidades que os homens, mas não é só a falta de oportunidades que assombra as carreiras femininas. Segundo uma pesquisa realizada por (Galvão e Locomotiva) 76% das mulheres já sofreram algum tipo de violência de gênero no ambiente de trabalho. Nessa pesquisa, 12% das mulheres disseram já terem sido vítimas de agressão sexual, assédio ou estupro no trabalho, 40% afirmaram terem sido xingadas ou tratadas com agressividade. Mas nem todas as discriminações são tão explícitas, por isso, as questões de gênero precisam ser tratadas com muita atenção e seriedade.

## **2.5 Desigualdade salarial**

O ano de 2014 traça o fim de uma época de crescimento com melhoras na divisão de renda da economia brasileira. Entre 2003 e 2014, o Brasil mostrou taxas de crescimento do PIB maiores do que as analisadas desde as reformas liberais da década anterior, na mesma época em que houve diminuição da desigualdade de renda do trabalho, como resultado de políticas de renda em que marcaram o crescimento do salário-mínimo e as transferências de rendas para famílias mais pobres (CALIXTRE; FAGNANI, 2017; CARVALHO; RUGITSKY, 2015).

Uma das principais pautas relacionadas ao preconceito de gênero no trabalho é desigualdade salarial, uma prática naturalizada no mercado de trabalho brasileiro até agora. A diferença de salários e rendimentos também foi apurada no levantamento. Em 2019, as mulheres receberam, em média, 77,7% do montante auferido 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. O percentual também foi alto no grupo dos profissionais da ciência e intelectuais: 63,6%.

## **2.6 Mudanças nas leis**

No mês de setembro de 2022, a lei 14.457 obrigou as empresas a incluir um programa de combate ao assédio com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA). É obrigatório também canais onde as denúncias podem ser feitas em empresas públicas e privadas.

Em 2023 novas leis também trouxeram mudanças, a de número 14.540 implementa que seja criado um programa de prevenção e combate ao assédio sexual na área da administração



pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. A de número 14.612 altera a de 8.906, incluindo o assédio moral e sexual entre as infrações ético-disciplinares na área da Ordem dos Advogado do Brasil (OAB).

## **2.7 Promovendo um Ambiente Inclusivo:**

**Políticas e Treinamento:** As empresas devem implementar políticas rigorosas contra o assédio e fornecer treinamento regular para todos os funcionários.

**Cultura Inclusiva:** Promover uma cultura que valorize a diversidade e a inclusão deve ser uma prioridade, começando no topo da hierarquia.

**Diversidade em Cargos de Liderança:** Ter líderes diversos e inclusivos é fundamental para criar um ambiente de trabalho equitativo e inovador.

## **3. ESTUDO DE CASO**

O propósito desta seção é destacar as abordagens metodológicas empregadas no estudo de caso e avaliar como o assédio e a desigualdade afetam a qualidade de vida dos funcionários no local de trabalho.

Trata-se de 3 questionários, sendo o primeiro aplicado em funcionários (as) internos (as) da Empresa (A) no Município de Matão São Paulo, de forma presencial, o segundo aplicado em outras empresas da cidade de forma online e o terceiro também online para alunos da Fatec-Luiz Marchesan com perguntas voltadas ao tema deste artigo no ano de 2023.

Através desses questionários foi feita uma análise comparativa entre a empresa objeto de pesquisa (A), outras empresas e a Fatec Matão. De acordo com o plano estabelecido, participantes, provenientes de diversos setores e representando diferentes gêneros, foram convidados a responder a um questionário estruturado composto por 19 perguntas de múltipla escolha. É importante destacar que as respostas não eram classificadas como certas ou erradas, mas sim visavam obter informações sobre as perspectivas e opiniões dos participantes em relação ao tópico em questão, bem como coletar dados estatísticos. A coleta de dados foi conduzida de maneira exclusivamente presencial nas dependências da empresa (A) por membros da equipe de pesquisa, após a coleta do resultado do questionário, foi realizada uma análise estatística dos seus colaboradores, e todos os participantes autorizaram a utilização dos dados para fins acadêmicos, garantindo a confidencialidade de suas identidades.

Realizamos o método de pesquisa qualitativa que visa compreender e interpretar fenômenos sociais e humanos por meio da coleta e análise de dados descritivos e ricos em detalhes sobre o tema em questão.

## Perguntas utilizadas para resultados:

- 1. Qual é o seu gênero?**
- 2. Qual é a sua faixa etária?**
- 3. Como você se identifica em termos de cor ou raça?**
- 4. Há quanto tempo você trabalha na sua atual empresa?**
- 5. Você sabe o que significa desigualdade de gênero?**
- 6. Existem mulheres que ocupam cargo de liderança na sua empresa?**
- 7. A sua empresa estimula o crescimento e desenvolvimento de profissionais do gênero feminino?**
- 8. Você acha que as mulheres são menos valorizadas no mercado de trabalho?**
- 9. Você concorda que homens e mulheres devem ter as mesmas oportunidades no trabalho?**
- 10. Você já percebeu alguma diferença de tratamento entre homens e mulheres no ambiente do trabalho?**
- 11. A sua empresa possui programas e políticas para reduzir a desigualdade de gênero?**
- 12. Você concorda que a desigualdade de gênero é uma questão que precisa ser abordado nas organizações?**
- 13. Você sabe o que significa assédio no ambiente de trabalho?**
- 14. Você já presenciou ou foi vítima de assédio no ambiente de trabalho?**
- 15. Já fizeram brincadeiras/bullying com alguma tarefa que você não soube desempenhar?**
- 16. Em seu trabalho, você já foi alvo de críticas com bases nas suas convicções políticas, religiosa ou racial?**
- 17. Você já se sentiu constrangido com algum elogio recebido em seu trabalho?**
- 18. Você se sente seguro(a) para denunciar casos de assédio na sua empresa?**
- 19. Você acredita que a sua empresa está comprometida em abordar a questão do assédio no ambiente de trabalho?**

---

Creswell 2009 destaca que a pesquisa qualitativa é voltada para a compreensão aprofundada de fenômenos, explorando significados, perspectivas e contextos, enfatizando a importância da observação atenta, como a realização de entrevistas abertas, e do uso de fontes de dados secundárias.

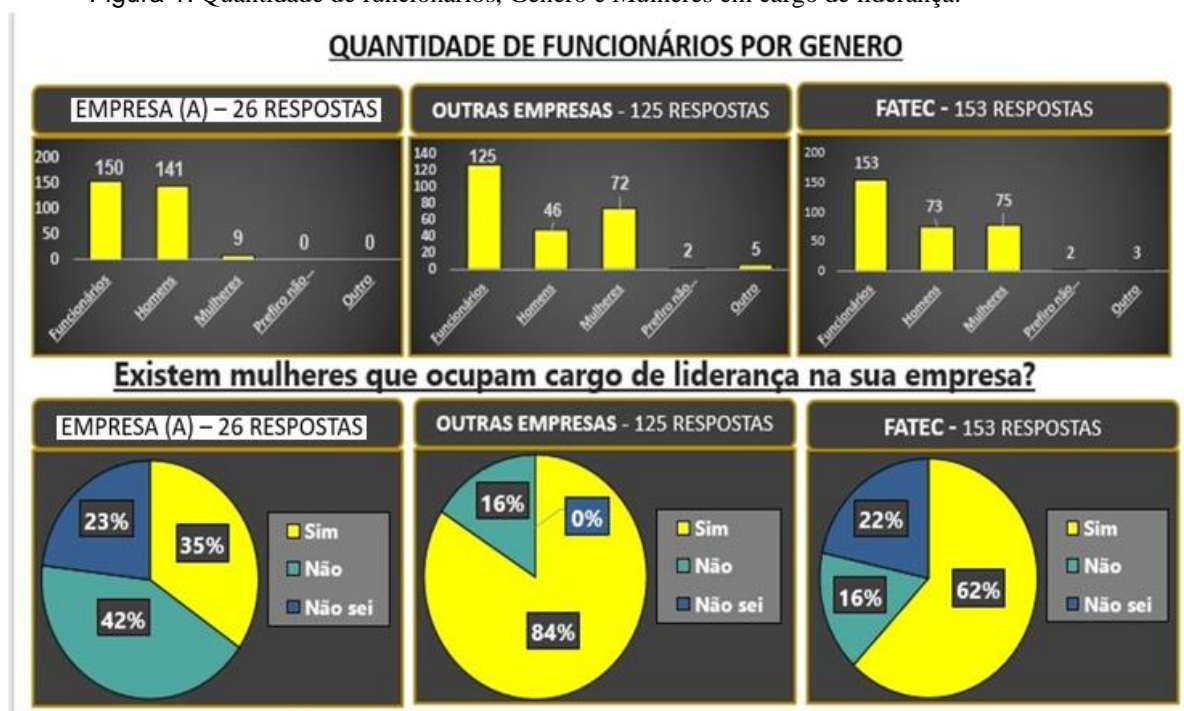
Segundo (Yin 2014) as abordagens de pesquisa qualitativa são as ideais para investigar questões complexas e contextos da vida real, enfatizando a importância da compreensão profunda e contextualizada dos fenômenos estudados por meio de métodos qualitativos, como estudos de caso.

## 4 RESULTADOS OBTIDOS

### 4.1 ANÁLISE COMPARATIVA

A análise comparativa entre as três pesquisas revela conclusões interessantes sobre a desigualdade de gênero e desvalorização de gênero no trabalho, além de questões de assédio em diferentes contextos. Aqui estão algumas comparações:

Figura 1: Quantidade de funcionários, Gênero e Mulheres em cargo de liderança.



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

- **Representatividade de Gênero em Cargos de Liderança:**

Na Empresa (A), 23% dos entrevistados não têm conhecimento sobre representatividade de gênero em liderança dentro da empresa; nas Outras Empresas, 84% acreditam que mulheres em suas empresas ocupam cargos de liderança, enquanto na Fatec Matão, cerca de 22% não têm certeza sobre isso.

Figura 2: Valorização da mulher no mercado de trabalho e Alvo de críticas no trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

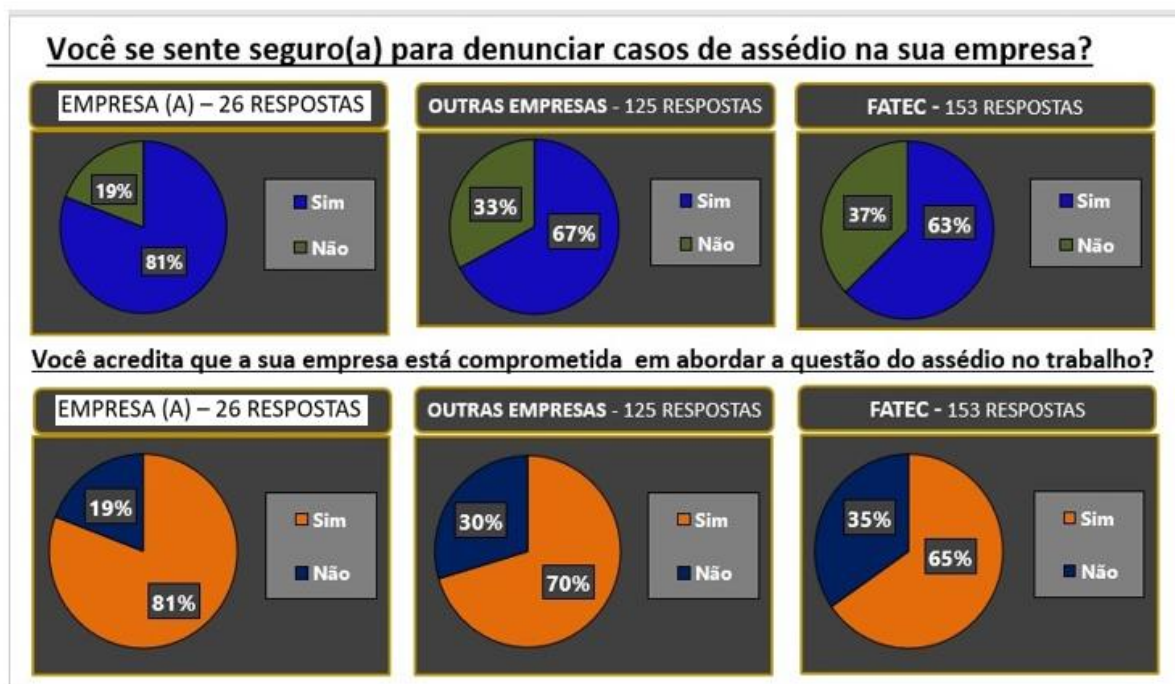
- **Desvalorização de Gênero no Trabalho:**

Na Empresa (A), 19 dos 26 entrevistados acreditam que há desvalorização de gênero no mercado de trabalho, nas Outras Empresas, 116 dos 125 entrevistados também acreditam que as mulheres são menos valorizadas, e na Fatec Matão, uma parcela significativa compartilha dessa mesma percepção.

- **Assédio no Ambiente de Trabalho:**

Na Empresa (A), 42% relatam que já enfrentaram críticas por convicções políticas, religiosas ou raciais, enquanto nas Outras Empresas, 70% sofreram o mesmo assédio, e na Fatec Matão, foi relatado que 50% também já sofreram esse tipo de abuso.

Figura 3: Segurança e comprometimento da empresa em casos de assédio



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

- **Sentimento de Segurança ao Denunciar Assédio:**

Na Empresa (A), 81% dos participantes se sentem seguros para denunciar casos de assédio. Nas Outras Empresas, 67% também se sentem seguros para fazer denúncias. Na Fatec Matão, 37% dos entrevistados afirmam não se sentir seguros para denunciar abusos em suas empresas.

- **Comprometimento da empresa em relação ao assédio:**

Nas três pesquisas é possível observar que a maioria dos funcionários acreditam que sua empresa está comprometida em abordar a questão do assédio no trabalho.

Em geral, os dados sugerem que a representatividade de gênero em cargos de liderança é uma área onde a Empresa (A) precisa melhorar a comunicação. A desvalorização de gênero no trabalho é uma preocupação em todas as empresas, embora a percepção varie. O assédio no ambiente de trabalho é uma questão persistente em todas as empresas, com a maioria dos entrevistados relatando experiências negativas. O sentimento de segurança ao denunciar casos de abuso também é uma preocupação em todas as organizações, indicando a necessidade de aprimorar políticas e práticas de denúncia.

Essas análises destacam a importância contínua de promover a igualdade de gênero, combater o assédio e criar ambientes de trabalho mais inclusivos e seguros em várias organizações.

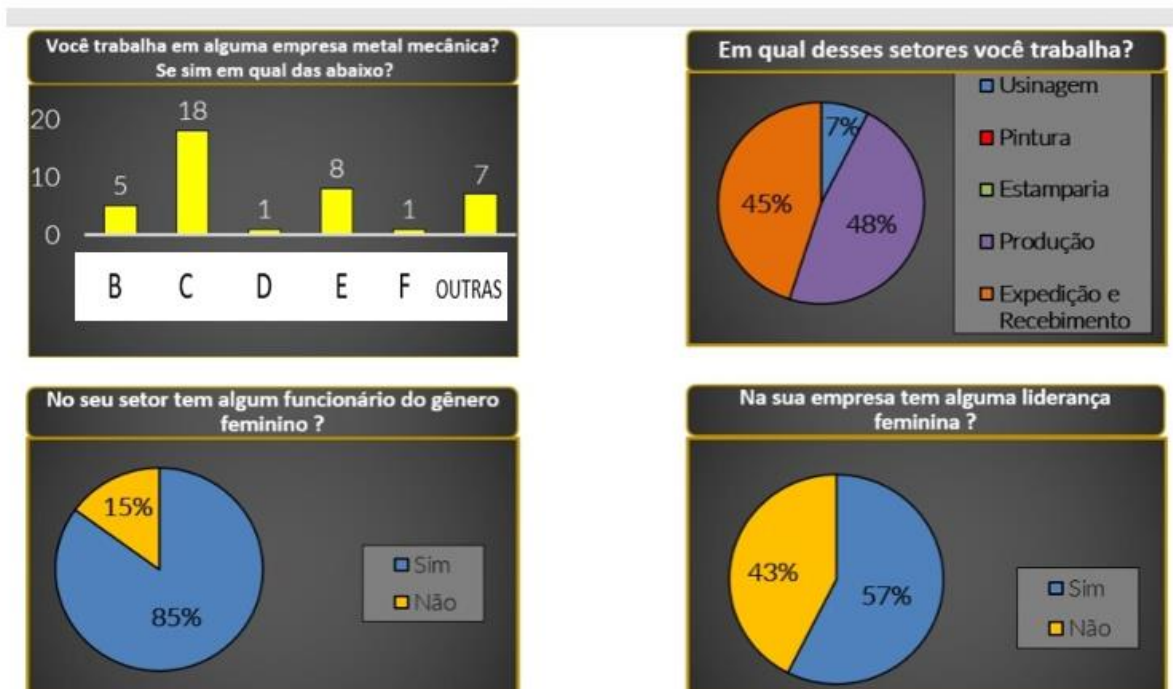
### Pesquisa extra:

A pedido da empresa fizemos também uma pesquisa com 4 questões voltada somente para área Metalmeccânica.

E os dados foram os seguintes:

- A maioria dos entrevistados trabalha na produção.
- 85% dos entrevistados trabalham com mulheres em seu setor.
- E 57% disse existir liderança feminina em suas empresas.

Figura 3: Segurança e comprometimento da empresa em casos de assédio



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

## 5 CONCLUSÕES E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

O objetivo deste estudo foi debater a questão da desigualdade de gênero e o assédio no ambiente corporativo. Através de revisão de literatura e análises de estudos de caso, identificamos as principais razões e consequências relacionadas a essas questões. É crucial que as organizações estabeleçam políticas e programas destinados a assegurar que todos os seus colaboradores sejam tratados com igualdade e respeito.

Chegamos à conclusão através das pesquisas de que a desigualdade de gênero e o assédio moral são questões que demandam ação imediata, e as empresas desempenham um papel crucial na promoção da igualdade de gênero e na prevenção do assédio. Para enfrentar esses desafios de maneira abrangente, é essencial que as organizações adotem uma abordagem completa, envolvendo a conscientização e a capacitação de seus funcionários, a implementação de políticas e procedimentos transparentes para evitar e relatar o assédio, a criação de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, bem como o estímulo à diversidade e igualdade de gênero.

No futuro, é pertinente aprofundar as pesquisas para aprofundar-se a temática de igualdade de gênero, avaliar a eficácia das medidas implementadas pelas empresas, considerando a diversidade de contextos culturais. É importante investigar como as organizações podem com êxito colocar em prática políticas de prevenção do assédio e promoção da igualdade de gênero em colaboração com o departamento de recursos humanos. Recomenda-se também pesquisar boas práticas de mercado com empresas que já tenham a cultura de disseminar a questão tanto de assédio como desigualdade de gênero, e onde se tem um equilíbrio melhor de gêneros trabalhando.

Estudar a criação de políticas de inclusão, por exemplo fazer benchmarking e levar toda a liderança que é totalmente masculina em empresas onde a liderança é mais diversificada, e mostrar como tiveram e tem sucesso na promoção da igualdade de gênero e na prevenção do assédio.

Essas sugestões para pesquisas futuras visam aprofundar nossa compreensão da desigualdade de gênero e do assédio no ambiente corporativo, além de fornecer orientações práticas para as organizações na promoção de uma cultura de trabalho mais inclusiva e segura.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luís Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

CALIXTRE, A.; FAGNANI, E. A Política Social e os Limites do Experimento Desenvolvimentista (2003-2014). Campinas: IE/UNICAMP, 2017. (Texto para Discussão, n. 295).

CARDOSO, João Antônio da Silva; FARIAS FILHO; José Rodrigues de; CARDOSO, Munique Maria da Silva; DEIRO, Ricardo M.; OLIVEIRA, Ualison R. Gestão da diversidade: uma gestão necessária para estimular a inovação e aumentar a competitividade das empresas de contabilidade e auditoria. Pensar contábil, v. 9, n. 36, p. 1-12, 2007.

CARVALHO, Marília G.; TREVISAN, Lino. Relações interculturais entre trabalhadores brasileiros e alemães na VW-AUDI de S. José dos Pinhais/PR, 2000.

CARVALHO, L.; RUGITSKY, F. Growth and distribution in Brazil the 21st century: revisiting the wage-led versus profit-led debate. Working Paper - FEA/USP, n. 2015-25. Anais... 2015.

CARTER, D. A.; SIMKINS, B. J.; SIMPSON, W. G. Corporate governance, board diversity, and firm value. Financial Review, v. 38, n. 1, p. 33-53, 2003.

Cox, T.H. and Blake, S. (1991) Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. The Executive, 5, 45-56.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. Revista Administração de Empresa, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set., 2000.

MUNANGA, Kabengele. Anti-racismo no Brasil. In: MUNANGA, K. (Org.). Estratégias e políticas de combate à discriminação racial. São Paulo: Edusp, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 28, n. 51, Curitiba, jul./dez., 2003. p. 322-323.

SCHMIDT, Marta Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 27, n. 47, Curitiba, jan./jul., 2002, p. 180-181.

SOARES, V. Ações afirmativas para mulheres na política e no mundo do trabalho no Brasil. In: BENTO, M. A. S. Ação afirmativa e diversidade no trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

Alves. A. Mário e Silva.G.G. Luís (28 de novembro de 2011). A CRÍTICA DA GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES. Disponível em:<



<https://www.scielo.br/j/rae/a/pxZ7ftJN4cHCWhQKH5ZV7nn/?format=pdf&lang=pt> >.  
Acesso em: 02 de outubro de 2023.

Agência Brasil (04 de março de 2021). Estudo revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. UOL Economia. Disponível em:< <https://economia.uol.com.br/noticias/agencia-brasil/2021/03/04/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho.htm?cmpid=copiaecola> >. Acesso em: 30 de setembro de 2023.

Barreto. Elis (09 de novembro de 2021). Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens. CNN Brasil. Disponível em:< <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/> >. Acesso em: 29 de setembro de 2023.

Brito S. Ingrid (2019). O assédio moral no ambiente de trabalho e os princípios constitucionais. Jus Brasil. Disponível em:< <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-os-principios-constitucionais/785978531> >. Acesso em: 30 de setembro de 2023.

EFDeportes (junho de 2013). Assédio moral sobre os profissionais de enfermagem. EFDeportes. Disponível em:< <https://www.efdeportes.com/efd181/assedio-moral-sobre-os-profissionais-de-enfermagem.htm> >. Acesso em: 02 de outubro de 2023.

Freire Ariane. Paula (21 de julho de 2008). Assédio moral e saúde mental do trabalhador. Revista de Estudos. Disponível em:< <https://www.scielo.br/j/tes/a/GBZLRHbWZHwgvxnpqq4KgQh> >. Acesso em: 02 de outubro de 2023.

Freire Ariane. Paula (21 de julho de 2008). Assédio moral e saúde mental do trabalhador. Disponível em:< <https://doi.org/10.1590/S1981-77462008000200009> > Acesso em: 02 de outubro de 2023.

Furlan. Letícia (18 de agosto de 2023). Denúncias de assédio no trabalho dobram em 2023. Você RH. Disponível em:< <https://vocerh.abril.com.br/politicasepraticas/denuncias-de-assedio-no-trabalho-dobram-em-2023> >. Acesso em: 28 de setembro de 2023.

Instituto Patrícia Galvão & Locomotiva (2020). Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho. Dossiês. Disponível em:< <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/> >. Acesso em: 29 de setembro de 2023.

John W. Creswell (2002). Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches DOI: Disponível em:< <https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000100015> >. Acesso em: 02 de outubro de 2023.

Paraguassu, M. (06 de abril de 2023). Preconceito de gênero no trabalho: como se manifesta. LinkedIn. Disponível em:< <https://www.linkedin.com/pulse/preconceito-de-g%C3%AAnero->

trabalho-como-se-manifesta-e-com-paraguassu/?originalSubdomain=pt >. Acesso em: 28 de setembro de 2023.

PEREIRA, Daniela Augusta Custódio; SILVA, Kelly Cristina Queiroz da; PRAZERES, Fabiano Siqueira dos. Gestão com mulheres na liderança. Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão, v.2 n.4, p.39-55, ago. /dez. 2021. Disponível em: <  
<https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2022/04/edufatec-n04v2a03.pdf>  
Acesso em: 28 de setembro de 2023.

Robert K. Yin. (2014). Case Study Research Design and Methods (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. 282 pages. Disponível em:<  
[https://www.researchgate.net/publication/308385754\\_Robert\\_K\\_Yin\\_2014\\_Case\\_Study\\_Research\\_Design\\_and\\_Methods\\_5th\\_ed\\_Thousand\\_Oaks\\_CA\\_Sage\\_282\\_pages.](https://www.researchgate.net/publication/308385754_Robert_K_Yin_2014_Case_Study_Research_Design_and_Methods_5th_ed_Thousand_Oaks_CA_Sage_282_pages.) > Acesso em: 28 de setembro de 2023.