

**A NATURALIZAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO
TRABALHO: O ASSÉDIO DISFARÇADO DE CULTURA
ORGANIZACIONAL**

***THE NATURALIZATION OF GENDER INEQUALITIES AT WORK:
HARASSMENT DISGUISED AS ORGANIZATIONAL CULTURE***

***LA NATURALIZACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL
TRABAJO: ACOSO DISFRAZADO DE CULTURA ORGANIZACIONAL***

ESMI, Alessandra Vitória Vieira ¹

BENITES, Amanda Paixão ²

AFONSO, Paulo Adaias Carvalho – Orientador ³

Introdução: A temática escolhida busca evidenciar como atitudes abusivas naturalizadas no cotidiano profissional perpetuam as desigualdades de gênero nos ambientes laborais. Assim, tais condutas são frequentemente invisibilizadas dentro das próprias instituições, dificultando a denúncia por parte das vítimas e contribuindo para o silenciamento das mulheres. **Objetivos:** A principal finalidade deste estudo é compreender como práticas discriminatórias, incorporadas ao funcionamento das empresas e atribuídas à forma de liderança, favorecem manifestações de assédio em comentários supostamente inofensivos e comportamentos triviais, deslegitimando a dor da vítima e inibindo sua capacidade de reação. **Metodologia:** A pesquisa fundamenta-se em relatos, revisão bibliográfica e documental, baseada em artigos científicos, além de relatórios técnicos do Ministério Público e do Senado Federal, usando o método hipotético-dedutivo, com caráter exploratório e analítico. **Resultados e Discussão:** Essa discussão revela que a naturalização de atitudes abusivas influi para a estruturação de políticas internas, afetando os canais de denúncia e impossibilitando a efetividade de programas de orientação e apoio. Quando tratados como parte da cultura organizacional, a gravidade desses casos tende a ser minimizada, impactando, diretamente, no ambiente de trabalho, gerando insegurança, desmotivação e afastamento, assim comprometendo o desempenho funcional e a idoneidade empresarial. **Conclusão:** Conclui-se que o assédio não é um ato isolado, mas parte de um sistema estrutural, que legitima e reproduz desigualdades. Diante desse cenário, torna-se imprescindível fomentar a mobilização social, com investimentos em campanhas de conscientização que promovam uma cultura de respeito e inclusão, além de ampliar a fiscalização governamental e fortalecer o compromisso genuíno das empresas, na garantia de ambientes éticos e seguros, por meio da adoção de

¹ Graduanda em Direito. Universidade Católica Dom Bosco. <https://orcid.org/0009-0009-1008-2752>. E-mail: aleesmi21@gmail.com.

² Graduanda em Direito. Universidade Católica Dom Bosco. ORCID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0009-5312-2849>. E-mail: amandapaixao.benites@gmail.com.

³ Doutorando em Direito pela Universidade Nove de Julho (Uninove). Universidade Católica Dom Bosco. Lattes: <http://lattes.enpq.br/4852611529301313>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0678-4988>.



políticas de equidade de gênero e da implementação de programas funcionais, acessíveis e confidenciais.

Palavras-chaves: Desigualdade de gênero; Assédio; Cultura organizacional; Equidade.

Referências

BRASIL. 3º Relatório de Transparência Salarial: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens. **Ministério das Mulheres**. Brasília, 7 abr. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>. Acesso em 29 jul. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio em 3 anos. **Agência CNJ de Notícias**. Brasília, 3 de maio 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: 29 jul. 2025.

OLETO, Alessandra; ALCADIPANI, Rafael; PALHARES, João Victor. We don't report for fear of losing our position: the consequences to and reactions of women victims of sexual harassment in Brazilian organizations. **Brazilian Administration Review**, v. 22, n. 2, p. e240090, 30 maio 2025. DOI: [10.1590/1807-7692bar2025240090](https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2025240090). Acesso em: 29 jul. 2025.