



ORDEM
DOS
PSICÓLOGOS

ASSÉDIO SEXUAL

EM CONTEXTO LABORAL

RECOMENDAÇÕES PARA PSICÓLOGOS E PSICÓLOGAS

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos temos ouvido falar cada vez mais do **assédio sexual em contexto laboral**, nomeadamente através da discussão de alguns casos nos meios de comunicação internacional e nacional. No entanto, os relatos daquilo que hoje reconhecemos como experiências de assédio sexual no trabalho são bastante antigos e os estudos indicam que este **fenómeno é frequente em todo o mundo**.

**DADOS SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL
EM CONTEXTO LABORAL**



A Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia – FRA estima que **uma em cada duas mulheres seja ou tenha sido vítima de assédio sexual**. Apesar disso, é sabido que **as situações de assédio sexual no trabalho são sub-reportadas em todo o mundo**.

Em Portugal, os dados sobre esta temática são escassos. O primeiro grande inquérito foi realizado em 1989, mas focou-se exclusivamente no assédio sexual sobre mulheres (Amândio e Lima, 1994). Em 2015, um estudo realizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, centrado nas questões do assédio moral e sexual nos locais de trabalho (Torres et al., 2016), concluiu que **as situações de assédio sexual mais frequentes no local de trabalho, em Portugal, são a atenção sexual não desejada e as insinuações sexuais**, sendo que a maioria das pessoas alvo tem até 44 anos de idade. Já os contactos físicos não desejados ocorreram com 20,1% das mulheres, sendo mais raros no caso dos homens (6,3%).

Os dados do estudo indicam ainda que **o assédio sexual é mais expressivamente cometido por homens (82,4%) e mais frequentemente praticado por superiores/as hierárquicos/as e chefias directas sobre pessoas numa posição hierárquica inferior na organização**.

Conclui-se ainda que **o assédio atinge sobretudo as pessoas em fases precoces do seu percurso profissional** (na transição para o mercado de trabalho ou na fase inicial desse percurso). O estudo reporta ainda que **a maioria das pessoas alvo de assédio sexual escolhe não reportar o assédio sofrido**, apontando motivos diversos, designadamente: não saber a quem recorrer (33,3% dos homens e 19,2% das mulheres), ter receio de que não acreditassem em si (10,3% dos homens e 15,2% das mulheres), ter sido aconselhado/a a não fazer nada e a manter o silêncio (17,9% dos homens e 20,8% das

mulheres), ter medo de sofrer consequências profissionais (25,6% dos homens e 26,4% das mulheres) e ter medo de ser despedido (12,8% dos homens e 18,4% das mulheres).

Comparando os dois estudos citados, alguns indicadores parecem apresentar algumas melhorias deste 1989, com a percentagem global de mulheres alvo de assédio a descer de 34,1% para 14,4%. À data do primeiro estudo, 49% das mulheres que já tinham sido alvo de assédio sexual no local de trabalho contaram ter feito de conta que não reparavam. Em 2015, apenas 22,9% das mulheres que passaram pelo mesmo disseram ter adoptado o mesmo comportamento. Mais de metade (52%) das inquiridas em 2015 declararam, aliás, ter mostrado imediatamente o seu desagrado face aquele tipo de abordagens. Modificações tendencialmente negativas foram observadas nas formas de assédio mais prevalentes, nomeadamente no que concerne a piadas ou comentários ofensivos de natureza sexual (50% em 1989 vs. 84,2% em 2015); piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo (37,1% em 1989 vs. 72,9% em 2015) ou piadas ou comentários ofensivos sobre o aspecto físico (30,7% em 1989 vs. 65,8% em 2015). Verificou-se ainda um aumento da prevalência dos superiores hierárquicos e chefias directas enquanto autores do assédio (32% em 1989 vs. 44,7% em 2015).

16%

**DAS MULHERES DIZEM
JÁ TER PASSADO POR
SITUAÇÕES DE ASSÉDIO
SEXUAL NO TRABALHO**

Mais recentemente, o estudo As Mulheres em Portugal, Hoje, da Fundação Francisco Manuel dos Santos, publicado em Fevereiro de 2019, indica que **16% das mulheres dizem já ter passado por situações de assédio sexual no trabalho**. E, de acordo com a UMAR Coimbra (no prelo), também **94,1% das mulheres é vítima de assédio sexual em contexto académico**.

Estes dados evidenciam que **os locais de trabalho permanecem cenários de manifestação de desigualdades de género e poder abusivo, criando situações de vulnerabilidade**. Paralela-mente, mantém-se a tendência para a sub-representação destas situações. Por exemplo, em 2020, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) não recebeu qualquer queixa por assédio sexual e apenas três queixas por assédio moral.

Em Portugal, a maior parte das organizações não está preparada para prevenir e intervir em situações de assédio. A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – EU-OSHA refere que, apesar da preocupação de dirigentes com a existência de comportamentos violentos como o assédio ou a intimidação na sua organização, **apenas 8% das empresas portuguesas possui procedimentos formais de denúncia**.

O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO ASSOCIA-SE ÀS DESIGUALDADES DE GÉNERO QUE CONTINUAM A MANIFESTAR-SE NOS CONTEXTOS LABORAIS.

A título de exemplo, refira-se que, de acordo com o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, a diferença remuneratória entre homens e mulheres, em 2020, correspondia a 52 dias de trabalho pago, com vantagem para os primeiros. No entanto, **é um fenómeno que extravasa as questões da igualdade de género e que se estende a outras desigualdades sociais**, como o racismo ou a homofobia. Por exemplo, as evidências demonstram que as minorias étnicas sofrem um risco aumentado de experiências combinadas de discriminação étnica e de género (e.g., Buchanan & Fitzgerald, 2008).

É ainda de notar que a **evolução das tecnologias de informação e comunicação tem contribuído para a ampliação de meios e contextos de assédio sexual laboral**, tornando esta realidade cada vez mais preocupante.

Apesar da prevalência do assédio sexual no trabalho ainda é necessário esclarecer a resposta a perguntas como “O que é o assédio sexual no trabalho?”, “Quais são as suas consequências?”, “Como combater e lidar com situações de assédio sexual no trabalho?”. E ainda “Qual é a importância e o papel dos psicólogos e das psicólogas nesta matéria?”

O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

O assédio sexual é uma **violação dos direitos humanos** e uma **forma de discriminação** no trabalho. Corresponde a **QUAISQUER COMPORTAMENTOS OU PALAVRAS, INDESEJADAS E COM UMA CONOTAÇÃO SEXUAL**, que constroem ou perturbam a pessoa, **afectam a sua integridade física ou psicológica** ou criam um **ambiente intimidatório, hostil, humilhante e desestabilizador**.

Pessoas de todos os géneros e orientações sexuais podem ser vítimas de assédio sexual. Da mesma forma, o assédio sexual pode ser perpetrado por pessoas de todos os géneros e orientações sexuais. Contudo, o assédio sexual no trabalho está, frequentemente, associado à desigualdade de género, afectando sobretudo mulheres.

Os agressores podem ser colegas de trabalho, gestores ou supervisores ou qualquer pessoa numa posição de autoridade no contexto de trabalho, mas também clientes. **Pode ocorrer entre pessoas de nível hierárquico igual ou diferente.**

O assédio sexual pode ser um **incidente único** ou um **padrão de comportamento que se repete**. Pode acontecer presencialmente, por email, mensagem ou através das redes sociais.

O assédio sexual **pode acontecer de forma individual**, mas também pode não ser dirigido a nenhuma pessoa em específico e dirigir-se a um **grupo de pessoas**. Por exemplo, quando regularmente se partilham emails ou mensagens com imagens sexuais, no local de trabalho.



EXEMPLOS DE COMPORTAMENTOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO



**GESTOS OU
COMENTÁRIOS SEXUAIS
ACERCA DO CORPO,
ROUPA OU APARÊNCIA
DA PESSOA.**



**QUESTÕES OU
COMENTÁRIOS ACERCA
DA VIDA SEXUAL.**

**AH AH
AH AH**

**PIADAS DE CARÁCTER
SEXUAL.**



**PARTILHA DE IMAGENS,
FOTOGRAFIAS OU
OUTROS CONTEÚDOS
DE CARÁCTER SEXUAL.**



**CONTACTO(S)
FÍSICO(S)
INTENCIONAIS E NÃO
DESEJADOS.**



**TELEFONEMAS, SMS E
EMAILS INDESEJADOS E
DE CARÁCTER SEXUAL.**



○ ASSÉDIO SEXUAL PODE SER UM INCIDENTE ÚNICO OU UM PADRÃO DE COMPORTAMENTO QUE SE REPETE.



Há ainda situações de **coerção sexual ou assédio quid pro quo** (expressão latina que significa “algo por algo”) que correspondem a experiências em que um contacto sexual é exigido em troca de compensações ou benefícios relacionados com o trabalho. Por exemplo, “se fores jantar comigo, ganhas a promoção” ou “se fizermos sexo, podes manter o teu emprego”. Mas também subornos subtis ou ameaças veladas que gerem na pessoa o medo de tratamento inadequado no trabalho, caso não concorde com um comportamento sexual.

É preciso notar que qualquer um dos tipos ou formas de assédio sexual no trabalho (desde “piadas” a coerção sexual) podem ser opressivos e ter impactos psicológicos muito negativos.

○ ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO ENQUANTO RISCO PSICOSSOCIAL

O **assédio sexual** faz parte do conjunto de **Riscos Psicossociais** que ameaçam a produtividade, a Saúde Psicológica e o bem-estar das organizações. Envolve um conjunto de práticas e comportamentos inaceitáveis que resultam em sofrimento físico e psicológico e criam um ambiente organizacional hostil (Pillinger, 2016), diminuindo a qualidade de vida laboral e acarretando enormes custos para as organizações (ILO, 2021).

No Plano para a Protecção e Promoção da Saúde dos Trabalhadores – Robustecer os Serviços de Saúde Ocupacional Perante os Desafios da COVID-19 (2021), associado ao Programa Nacional de Saúde Ocupacional da Direcção Geral de Saúde, é recomendada a adopção de medidas para apoiar o bem-estar mental dos trabalhadores, destacando-se a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, livre de violência e assédio.

FACTOS E MITOS SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

MITO

O assédio sexual no trabalho é raro.

FACTO

O assédio sexual no trabalho é um fenómeno frequente, embora seja pouco reportado. Um estudo recente da Fundação Francisco Manuel dos Santos, indica que 16% das mulheres já passou por situações de assédio sexual no trabalho.

MITO

O assédio sexual no trabalho só acontece a mulheres e só é perpetrado por homens.

FACTO

Qualquer pessoa, independentemente do seu sexo ou orientação sexual, pode ser vítima de assédio sexual no trabalho ou agressor. O assédio pode ocorrer entre pessoas do mesmo sexo.

MITO

O assédio sexual no trabalho só ocorre em relações de dependência hierárquica.

FACTO

Apesar da maior parte das situações ocorrer entre superiores e subordinados, o assédio pode ocorrer entre pessoas com um nível hierárquico igual ou diferente. A relação de poder que, frequentemente, subjaz às situações de assédio sexual, pode ser real ou percebida.

MITO

Se não lhe tocou, não é assédio sexual.

FACTO

Há vários tipos e formas de assédio sexual, cujo objectivo é sempre o de provocar, intimidar ou coagir. O assédio sexual não implica necessariamente o toque, pode ser apenas verbal e assumir a forma de sugestões, comentários, piadas ou insinuações.

MITO

Foi ela/ele que provocou – “estava a pedi-las”, “vestia-se de forma provocadora”, “tinha um comportamento promíscuo”, “aceitou o convite para jantar”, “estava sob o efeito de álcool/drogas”.

FACTO

Nenhum comportamento é um convite ou valida o assédio sexual no trabalho. O assédio é sempre uma forma de agressão (independentemente da forma como a pessoa se veste ou comporta). Alguém sob o efeito de álcool ou drogas está vulnerável e pode não estar capacitado/a para prestar consentimento para comportamentos de natureza sexual.

MITO

É melhor ignorar o assédio sexual no trabalho, ele acaba por desaparecer.

FACTO

Ignorar comportamentos de assédio é, na maior parte das situações, ineficaz. Pelo contrário, pode perpetuar o assédio.

MITO

Já aconteceu há anos e só agora é que denuncia? Quer é vingança/protagonismo!

FACTO

Os estudos indicam que menos de 1% das queixas é falso. Na verdade, é bem mais frequente que uma vítima de assédio escolha permanecer em silêncio do que alguém relate uma experiência falsa. As situações de assédio sexual no trabalho são reportadas raramente, sobretudo, porque **as vítimas têm dificuldade em expor a situação por medo de serem desacreditadas, descredibilizadas ou sofrerem represálias no trabalho ou na justiça.**

**QUAIS SÃO OS
IMPACTOS DO
ASSÉDIO SEXUAL
NO TRABALHO?**



IMPACTO INDIVIDUAL

As situações de assédio sexual podem afectar as vítimas de forma diferente. É natural que possam sentir-se confusas, vulneráveis, perturbadas, humilhadas, desorientadas ou ansiosas. Podem ainda sentir vergonha, culpa, solidão e ter a sensação de que estão a “viver um pesadelo”.

Mesmo depois de terminar, o assédio sexual no trabalho cria perturbações significativas nas relações profissionais, interpessoais e familiares e tem consequências para a saúde física e psicológica (McDonald, 2012; Willness et al., 2007, Shaw et al., 2018, Hoel & Vartia, 2018; Rugulies et al. 2020; Chan et al., 2008), que podem incluir:

- **STRESSE, ANSIEDADE, RAIVA, IRRITAÇÃO, HUMILHAÇÃO E DESESPERO.**
- **DIMINUIÇÃO DA AUTO-ESTIMA E DA AUTOCONFIANÇA.**
- **DIFICULDADES E PERTURBAÇÕES DO SONO, PROBLEMAS ALIMENTARES, STRESSE PÓS-TRAUMÁTICO, DEPRESSÃO OU CONSUMO EXCESSIVO DE ÁLCOOL/DROGAS.**
- **DIMINUIÇÃO DA SATISFAÇÃO COM A VIDA E DO BEM-ESTAR.**
- **DIMINUIÇÃO DA SATISFAÇÃO LABORAL E, A LONGO PRA-**

ZO, DO RENDIMENTO E DAS OPORTUNIDADES PROFISSIONAIS.

- **PROBLEMAS FÍSICOS COMO DORES DE CABEÇA, EXAUSTÃO, PROBLEMAS GASTROINTESTINAIS, NÁUSEAS, PROBLEMAS RESPIRATÓRIOS, DORES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS, ALTERAÇÕES CARDIOVASCULARES E ALTERAÇÕES DO SISTEMA IMUNOLÓGICO.**

O assédio sexual pode também ter efeitos directos ou indirectos no desempenho e aspirações profissionais (Burn, 2018), na medida em que cria um ambiente profissional intimidante e hostil que diminui a confiança e sensação de segurança no trabalho, dificultando a prossecução de objectivos profissionais. As vítimas de assédio sexual têm uma probabilidade mais de seis vezes superior de mudar de emprego (McLaughlin et al., 2017).

É DE NOTAR QUE O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO PODE NÃO IMPACTAR APENAS AS VÍTIMAS QUE SOFREM DIRECTAMENTE A AGRESSÃO, MAS QUALQUER OUTRA PESSOA QUE ASSISTA À SITUAÇÃO.

IMPACTO ORGANIZACIONAL

O assédio sexual no trabalho tem **implicações negativas** para os trabalhadores, para os empregadores e para o clima organizacional (e.g., Chan et al., 2008; Willness et al., 2007). Alguns dos efeitos nas organizações incluem:

- **DIMINUIÇÃO DA PRODUTIVIDADE.**
- **DECRÉSCIMO DA MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO.**
- **DIMINUIÇÃO DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO E DO COMPROMISSO COM A ORGANIZAÇÃO.**
- **AUMENTO DO ABSENTISMO E ROTATIVIDADE DE TRABALHADORES.**
- **BAIXA MORAL NAS EQUIPAS E AUMENTO DOS CONFLITOS**
- **DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE PROFISSIONAL.**
- **REDUÇÃO DO DESEMPENHO FINANCEIRO DA ORGANIZAÇÃO.**

QUAL A IMPORTÂNCIA E O PAPEL DOS PSICÓLOGOS E PSICÓLOGAS?

O problema do assédio sexual no trabalho deve ser abordado a vários níveis – individual, organizacional e social – nos quais os Psicólogos e Psicólogas têm um papel a cumprir.

Por um lado, **é necessário prevenir as situações de assédio** e, nesse sentido, é preciso construir políticas de tolerância zero e aumentar a literacia, proporcionando formação a todos os níveis hierárquicos da organização, bem como promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis, que priorizem a Saúde Psicológica e o bem-estar. Por outro lado, é necessário intervir, criando procedimentos de denúncia, investigação e punição do assédio sexual no trabalho e acompanhando o processo de recuperação da Saúde Psicológica e da segurança junto das vítimas.

Neste sentido, algumas **recomendações para a intervenção das Psicólogas e Psicólogos no assédio sexual em contexto laboral**, incluem:

- **AVALIAR E INTERVIR NOS RISCOS PSICOSSOCIAIS, NO-MEADAMENTE NO ASSÉDIO SEXUAL**, através da análise do risco e determinação dos factores que contribuem para a ocorrência de situações em que existam riscos psicossociais como este. E, de seguida, a implementação de medidas e acções preventivas, dirigidas à organização, como um todo, e a grupos e indivíduos dentro da organização.
- **SENSIBILIZAR E PROPORCIONAR FORMAÇÃO SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO A TODOS OS NÍVEIS HIERÁRQUICOS DA ORGANIZAÇÃO, DE FORMA REGULAR**. A formação deve desconstruir mitos e receios, desafiar preconceitos de género e as normas tradicionais das culturas organizacionais masculinas; identificar o

que é o assédio sexual e a sua prevalência; consciencializar para o impacto negativo do assédio sexual em contexto laboral; fornecer informação e apoio sobre como lidar e denunciar situações de assédio.

- **MOSTRAR DISPONIBILIDADE PARA ESCUTAR, ESCLARECER E APOIAR** qualquer trabalhador ou trabalhadora que se mostre preocupado/a ou afectado/a por questões relativas ao assédio sexual no trabalho, valorizando todas as denúncias desta natureza.
- **CONTRIBUIR PARA A CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS DE TOLERÂNCIA ZERO FACE AO ASSÉDIO SEXUAL E PARA A ELABORAÇÃO DE CÓDIGOS DE CONDUTA E BOAS PRÁTICAS**. A investigação demonstra que os climas organizacionais que não toleram o assédio sexual estão associados a níveis mais diminutos deste fenómeno. Pelo contrário, um clima de tolerância face a comportamentos de assédio sexual no trabalho é o melhor preditor da sua ocorrência. Estas políticas anti-assédio sexual devem ser escritas e elaboradas com base no envolvimento de todos os elementos da organização.
- **CONTRIBUIR PARA CONSTRUIR PROCEDIMENTOS DE DENÚNCIA, INVESTIGAÇÃO E PUNIÇÃO DOS COMPORTAMENTOS DE ASSÉDIO SEXUAL**. Não basta criar uma política contra o assédio sexual no trabalho, é necessário que existam procedimentos que permitam, a qualquer trabalhador da organização, denunciar uma situação de assédio através de múltiplos canais; garantir que a situação é devida e atempadamente investigada, independentemente do nível hierárquico do potencial perpetrador de assédio sexual; e aplicar consequências disciplinares, conhecidas por todos, a quem manifeste comportamentos de assédio sexual no trabalho.

- **PRESTAR APOIO PSICOLÓGICO ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO OU ENCAMINHAR O/A TRABALHARIA**, sempre que necessário, para um apoio terapêutico especializado. Enfrentar e recuperar de uma situação de assédio sexual pode ser um processo muito doloroso, no qual a intervenção de um profissional é, frequentemente, fundamental. O apoio psicológico às vítimas de assédio sexual pode proporcionar um espaço de expressão e aceitação emocional, suporte no processo de tomada de consciência e tomada de decisão, bem como acompanhamento para problemas decorrentes da exposição ao trauma (por exemplo, ansiedade, depressão e stresse pós-traumático).
- **FACILITAR O DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS DE LIDERANÇA** que se pautem pela igualdade e pelo envolvimento de todos os colaboradores nos processos de tomada de decisão.
- **PROMOVER O RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS E PELA DIVERSIDADE, NOMEADAMENTE DE GÉNERO**. Por exemplo, nos processos de recrutamento e selecção fomentar a diversidade dos trabalhadores e trabalhadoras em todos os níveis hierárquicos. E ainda promover o desenvolvimento de competências socioemocionais que facilitem comportamentos de empatia e trabalho em equipa.
- **IMPLEMENTAR ESTRATÉGIAS QUE FOMENTEM O DESENVOLVIMENTO DE LOCAIS DE TRABALHO SAUDÁVEIS, QUE PRIORIZEM A SAÚDE PSICOLÓGICA E O BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS**, também através da promoção do respeito e do civismo.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amâncio, L. & Lima, L. (1994), Assédio Sexual no Mercado de Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e o Emprego, CITE, Ministério do Emprego e Segurança Social.

Buchanan, N. T., & Fitzgerald, L. F. (2008). Effects of racial and sexual harassment at work and the psychological well-being of African American women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 137–151.

Burn, S. (2019). The Psychology of Sexual Harassment. *Teaching of Psychology*, 46(1), 96-103.

Chan, D. K. S., Lam, C. B., Chow, S. Y., & Cheung, S. F. (2008). Examining the job related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: a meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32, 362-376.

Hoel, H. & Vartia, M. (2018). Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU: Women's Right and Gender Equality. European Union: Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs.

International Labour Organization (2011). Code of practice on safety and health in agriculture. Sectoral Activities Programme (Geneva). Retirado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf

McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14, 1-17.

McLaughlin, H., Uggen, C. & Blackstone, A. (2017). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society*, 31(3), 333-358.

Pillinger, J. (2016). Psychosocial risks and violence in the world of work: A trade union perspective. *International Journal of Labour Research*, 8(1-2), 35-62.

Rugulies, R, Sørensena, K, Aldrichd, P., Folkere, A., Friborga, M., Kjærf, S., Nielsene, M., Sørensena, J. & Madsen, I. (2020). Onset of workplace sexual harassment and subsequent depressive symptoms and incident depressive disorder in the Danish workforce. *Journal of Affective Disorders*, 277, 21–29.

Shaw, E., Hegewisch, A. & Hess, C. (2018). Sexual Harassment and Assault at Work: Understanding the Costs. EUA: The Institute for Women's Policy Research.

Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B. & Sousa, I. (2016). Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal. Lisboa: CIEG e CITE.

UMAR. Violência e assédio sexual no contexto académico de Coimbra – Estudo Exploratório de 2017-2018. No prelo.

Willness, C., Steel, P. and Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60, 127–162.



ORDEM
DOS
PSICÓLOGOS