INSPER

Mestrado Profissional em Administração

Maicon de Oliveira Dessi Angelo

Depois da denúncia: O efeito de variáveis individuais e contextuais na propensão de líderes ao encaminhamento de denúncias de assédio sexual

SÃO PAULO

2024

Maicon de Oliveira Dessi Angelo

Depois da denúncia: O efeito de variáveis individuais e contextuais na propensão de líderes ao encaminhamento de denúncias de assédio sexual

Projeto de dissertação apresentado ao programa de Mestrado Profissional em Administração como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

Orientadoras: Prof. Dra. Tatiana Iwai e Prof. Dra. Ana Diniz

São Paulo

2024

Angelo, Maicon de Oliveira Dessi.
Depois da denúncia: O efeito de variáveis individuais e contextuais na propensão de líderes ao encaminhamento de denúncias de assédio sexual.
Maicon de Oliveira Dessi Angelo. – São Paulo, 2024.
41 f.

Dissertação (mestrado) – Insper, 2024
Bibliografia: f.

Orientador: Dra. Tatiana Iwai
Co-orientador: Dra. Ana Diniz

1. Termo. 2. Termo. 3. Termo. 4. Termo. I. Autor. II. Título

Maicon de Oliveira Dessi Angelo

Depois da denúncia: O efeito de variáveis individuais e contextuais na propensão de líderes ao encaminhamento de denúncias de assédio sexual.

Projeto de dissertação apresentada ao programa de Mestrado Profissional em Administração como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

Orientadoras: Prof. Dra. Tatiana Iwai e Prof. Dra. Ana Diniz

Banca Examinadora

_____

Prof. Dra. Tatiana Iwai

INSPER

_____

Prof. Dra. Ana Diniz

INSPER

_____

Prof. Dr. Gustavo M. Tavares

INSPER

_____

Prof. Dra. Juliana Arcoverde Mansur

EBAPE/FGV

Dedico esta pesquisa a todos os trabalhadores que já enfrentaram a sombra do assédio em suas jornadas profissionais. Em especial, às mulheres cis e às mulheres trans, corajosas que, apesar das adversidades, persistem e lutam contra o assédio sexual em ambientes organizacionais. Que esta pesquisa seja um eco de suas vozes e uma contribuição rumo a um futuro de respeito e igualdade.

Resumo

Esta pesquisa aborda a problemática do assédio sexual no ambiente de trabalho, um fenômeno persistente e prejudicial que afeta a dignidade e o bem-estar dos indivíduos, especialmente das mulheres. O objetivo principal deste estudo é analisar as variáveis que influenciam líderes a darem encaminhamento a denúncias de assédio sexual, considerando a crescente necessidade de uma resposta efetiva e responsável por parte das organizações. Especificamente, o estudo se baseia na literatura de *whistleblowing* e explora três categorias principais de análise: variáveis individuais, organizacionais e situacionais. As variáveis individuais focam em aspectos demográficos dos líderes (i.e., gênero, tempo de casa e nível hierárquico), as organizacionais no clima ético, e as situacionais examinam a gravidade do ato denunciado. A partir de uma survey com 283 líderes de diversos setores e organizações, os resultados revelaram que há um efeito positivo do clima ético e da gravidade do assédio sexual na propensão de encaminhamento das denúncias, ainda que não tenha sido observado efeito das variáveis individuais. As implicações teóricas e práticas destes resultados são discutidas.

Palavras-chave: assédio; assédio sexual; liderança organizacional; clima ético; *whistleblowing*.

Abstract

This research addresses the issue of sexual harassment in the workplace, a persistent and detrimental phenomenon that affects the dignity and well-being of individuals, particularly women. The main objective of this study is to analyze the variables that influence leaders to address sexual harassment complaints, considering the growing need for an effective and responsible response from organizations. Specifically, the study is based on the literature of *whistleblowing* and explores three main categories of analysis: individual, organizational, and situational variables. Individual variables focus on the demographic aspects of leaders (i.e., gender, tenure, and hierarchical level), organizational variables on ethical climate, and situational variables examine the severity of the reported act. Based on a survey of 283 leaders from various sectors and organizations, the results revealed a positive effect of the ethical climate and the severity of sexual harassment on the propensity to address complaints, although no effect was observed for individual variables. The theoretical and practical implications of these results are discussed.

Keywords: harassment; sexual harassment; organizational leadership; ethical climate; *whistleblowing*.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 9
2. REVISÃO DE LITERATURA 11
2.1 A violência no ambiente de trabalho e o assédio sexual 11
2.2 Pesquisa sobre assédio sexual no trabalho 13
2.3 *Whistleblowing* e assédio sexual 16
2.3.1 Variáveis individuais 17
2.3.2 Variáveis situacionais 20
2.3.3 Clima Organizacional 22
3. METODOLOGIA 23
3.1 Procedimento e Amostra 23
3.2 Medidas 24
4. RESULTADOS 26
5. DISCUSSÃO E IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS 28
6. LIMITAÇÕES E PESQUISAS FUTURAS 31
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 33
APÊNDICE 1 - ESCALA DE CLIMA ÉTICO 41

1. INTRODUÇÃO

A violência no trabalho é uma realidade alarmante em escala global. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2022), 22,8% da população já vivenciou algum tipo de violência – seja ela sexual, psicológica ou física – em seu ambiente laboral. Um terço dessas vítimas relata, ainda, ter sofrido assédio em mais de uma ocasião. Notavelmente, as mulheres, em comparação aos homens, são duas vezes mais propensas a serem vítimas de violências sexuais e psicológicas. Além disso, os dados apontam que os grupos mais vulneráveis incluem jovens, migrantes e assalariados, evidenciando a necessidade de abordagens preventivas e corretivas no âmbito organizacional. Dentre os vários tipos de assédio em ambientes profissionais (Hirigoyen, 2002), o assédio sexual, pela sua complexidade e graves consequências em indivíduos e organizações, é o foco do presente trabalho.

O impacto do assédio sexual no ambiente de trabalho vai além da vítima, afetando também as empresas e a sociedade como um todo. Segundo Magnusson Hanson et al. (2020), as organizações podem enfrentar custos elevados devido a mudanças frequentes de funcionários e faltas no trabalho. Para as vítimas, os efeitos são profundos, prejudicando sua confiança, bem-estar e progresso na carreira. Anjum, Ming, Siddiqi e Rasool (2018) e Nielsen, Glaso e Einarsen (2017) reforçam que o assédio está vinculado a uma variedade de problemas de saúde, incluindo quadros agudos de ansiedade, angústia mental e depressão. O assédio sexual pode também estar associado a comportamentos suicidas, intensificados por diversos fatores negativos.

A literatura atual sobre assédio sexual no ambiente de trabalho tem se concentrado nos antecedentes Baker (2016) e consequências Neall (2014) para a vítima (e.g. Gannon, 2012). Parte dos estudos analisa os fatores que levam as vítimas a denunciarem o assédio, Clarke (2014) e as múltiplas consequências que enfrentam, tanto no aspecto da saúde quanto no âmbito profissional (e.g., Harned et al., 2002; Fitzgerald et al., 2018; Willness et al., 2007; Pina et al., 2012; Neall et al., 2014). No entanto, a partir do mapeamento da literatura, nota-se uma lacuna significativa nas discussões sobre a resposta organizacional a denúncias de assédio sexual, particularmente em relação ao papel das lideranças no encaminhamento destes casos.

Esse estudo visa explorar esta lacuna na discussão ao analisar variáveis que podem influenciar líderes a dar encaminhamento a denúncias de assédio sexual, onde torna-se primordial investigar determinantes que moldam a atuação e resposta das lideranças. Isso se torna ainda mais relevante quando considerada a responsabilidade e influência dos líderes nas decisões organizacionais.

Amparando-se na literatura de *whistleblowing* (Culiberg & Mihelic, 2016; Vandekerckhove & Lewis, 2011), que explora determinantes da decisão de reporte de desvios éticos, examinamos a influência de variáveis individuais, contextuais e situacionais na propensão de líderes a encaminhar a denúncia de assédio. De forma mais específica, nas variáveis individuais, analisamos aspectos demográficos do líder que recebe a denúncia, como sexo, posição hierárquica e tempo de permanência na organização. Para as variáveis organizacionais, examinamos o efeito do clima ético na propensão ao encaminhamento da denúncia. Por fim, a gravidade percebida do ato denunciado foi a variável situacional analisada. Essa variável situacional se mostrou essencial na medida em que a intensidade e a natureza do assédio podem variar amplamente, como discutido por Raver e Nishii (2010) e Branch, Ramsay e Barker (2012), e consequentemente, afetar a percepção e ação do líder ao lidar com a denúncia.

Para a análise dos dados, adotamos a abordagem quantitativa, utilizando a técnica de survey para coleta primária. O público-alvo da pesquisa consistiu em pessoas que ocupam posições de liderança em diversos setores e organizações. A escolha desta metodologia visou obter uma compreensão ampla sobre como os líderes respondem a denúncias de assédio sexual no ambiente de trabalho. Através deste survey, foi possível captar as percepções, atitudes e propensão à ação de líderes, permitindo uma análise detalhada das variáveis individuais, organizacionais e situacionais que influenciam suas decisões.

A partir do estudo realizado, identificamos que o clima ético da organização e a percepção de gravidade do assédio sexual influenciam significativamente a propensão dos líderes a encaminhar denúncias. Essa descoberta contribui para a literatura de assédio sexual ao evidenciar a relação entre o clima organizacional e a resposta dos líderes, preenchendo uma lacuna nos estudos focados apenas nos antecedentes e consequências para as vítimas. Em termos de contribuição prática, nossos resultados sugerem que organizações devem investir em programas de treinamento e políticas que fortaleçam o

clima ético e aumentem a conscientização sobre a gravidade do assédio sexual, incentivando os líderes a agir de forma proativa e responsável.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 A violência no ambiente de trabalho e o assédio sexual

A violência no trabalho tem implicações profundas para a saúde e o bem-estar dos funcionários, bem como para a sustentabilidade das organizações (Farsen et al., 2018). Dentre as manifestações de violência observadas no ambiente de trabalho, o assédio emerge como um problema complexo e contemporâneo. Hirigoyen (2022) aborda o assédio no trabalho como um conjunto de comportamentos abusivos que podem incluir ações, palavras, gestos e comunicações escritas, que prejudicam de forma física ou psicológica o indivíduo, afetam sua dignidade ou colocam em risco a sua saúde, contribuindo assim para a degradação do ambiente de trabalho. Essa abordagem realça a diversidade de formas que o assédio pode tomar e o profundo impacto que pode ter, tanto nos indivíduos diretamente envolvidos quanto no clima organizacional em geral.

Conforme Raver e Nishii (2010), o assédio pode se manifestar por meio de comportamentos vexatórios mais gerais, como bullying e incivilidade. Branch, Ramsay e Barker (2012) destacam que, embora o termo 'assédio' seja frequentemente intercambiável com '*mobbing*', ele é mais consistentemente empregado na pesquisa para descrever o *bullying* no local de trabalho. A definição de Nielsen et al. (2017) enfatiza a natureza persistente e repetida do assédio, considerando-o como tentativas contínuas de atormentar, desgastar ou frustrar alguém, criando um ambiente de trabalho que pressiona, assusta ou intimida. Claybourn (2011) define o assédio no local de trabalho de forma abrangente, como interações no ambiente laboral onde os funcionários se sentem vitimizados por outros.

Hirigoyen (2002) categoriza o assédio no ambiente de trabalho em quatro tipos distintos, cada um impactando de maneira específica a experiência e o bem-estar dos profissionais. A primeira categoria é a deterioração intencional das condições de trabalho, que abrange ações que prejudicam deliberadamente o ambiente laboral e a capacidade do trabalhador de desempenhar suas funções efetivamente. Em seguida, vem o isolamento e a recusa de comunicação, práticas que cortam os canais de diálogo essenciais e

marginalizam o indivíduo no local de trabalho. A terceira categoria é o atentado contra a dignidade, incluindo comportamentos que desrespeitam a integridade pessoal e profissional do indivíduo.

A quarta categoria, por fim, pode se manifestar de formas variadas, como verbal, física e sexual. Este último tipo de assédio, caracterizado pela sua natureza intrusiva e impacto profundo, será o foco central de nossa análise. O assédio sexual destaca-se pela sua capacidade de afetar profundamente a psique e as relações profissionais dos indivíduos, merecendo uma investigação detalhada e especializada para compreender suas nuances e implicações no ambiente de trabalho (Larsen, Nye e Fitzgerald, 2018).

Fitzgerald et al. (2002) definem o assédio sexual no ambiente de trabalho como um conjunto de comportamentos indesejados de natureza sexual, variando de comentários sexuais a avanços físicos não solicitados. Holland e Cortina (2016), ao examinar a natureza do assédio sexual, destacam sua função como um ataque à dignidade e ao respeito próprio da vítima, enfatizando que vai além de um mero problema de desejo sexual, constituindo uma forma de discriminação. Harned et al. (2002) acrescentam que o assédio sexual inclui não só a atenção sexual indesejada, mas também a coerção sexual, onde a pressão por favores sexuais está diretamente ligada a consequências profissionais, seja como ameaça de prejuízo ou como promessa de vantagem. No mesmo sentido, Peirce, Smolinski e Rosen (2016) destacam que essa forma de violência envolve a submissão a condutas sexuais como condição para o emprego, definindo como ambiente hostil as condutas sexuais que tornam o ambiente de trabalho intimidador ou desagradável, interferindo diretamente no clima organizacional.

No Brasil, o combate ao assédio no ambiente de trabalho é sustentado por um conjunto de leis que refletem um aumento da preocupação com esse problema. Leis como a 14.612/2023, 14.457/2022 e 14.540/2023 desempenham um importante papel ao estabelecer diretrizes e penalidades para práticas de assédio. Além disso, o Estatuto da Advocacia foi atualizado para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação como infrações ético-disciplinares. A Lei 14.612/2023, em particular, define o assédio sexual como caracterizado por condutas de natureza sexual impostas contra a vontade da pessoa, causando constrangimento e violando sua liberdade sexual.

A Lei 14.457/2022 traz ainda inovações nas leis trabalhistas, focando na prevenção e combate ao assédio sexual, especialmente na proteção das mulheres, e faz

parte do Programa Emprega + Mulheres. Ela exige que os empregadores adotem políticas internas contra o assédio e a violência, incluindo regras claras de conduta e procedimentos para o tratamento de denúncias. A Lei 14.540/2023, por sua vez, institui um programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e à violência sexual no setor público, aplicando-se também a instituições privadas em serviços públicos. Esta lei aborda desde a prevenção e combate ao assédio até a capacitação de funcionários, promovendo campanhas educativas e estabelecendo canais para denúncias. Com medidas como estas, busca-se fortalecer a legislação brasileira para garantir ambientes de trabalho mais seguros e respeitosos, alinhando-se aos princípios de igualdade de gênero e respeito mútuo.

Neste estudo, adotaremos uma definição de assédio sexual que se alinha com as conclusões de Rubino et al. (2010). Conforme analisado pelos autores, o assédio sexual abrange um padrão comportamental consistente, dividido em três categorias: a primeira envolve comportamentos sexuais explícitos ou comentários de natureza sexual (hostilidade sexual); a segunda categoria refere-se a manifestações de interesse sexual que são consideradas ofensivas e não são aceitas (atenção sexual não desejada); e a terceira engloba situações em que favores sexuais são solicitados em troca de vantagens profissionais (coerção sexual). Esta definição abrangente é fundamental para o nosso estudo, pois permite a análise de diferentes manifestações do assédio sexual no local de trabalho.

2.2 Pesquisa sobre assédio sexual no trabalho

A partir do mapeamento da literatura, identificamos uma lacuna notável quanto à análise da disposição dos líderes em lidar com as denúncias de assédio sexual que recebem. Enquanto existem estudos sobre a ocorrência do assédio sexual no ambiente de trabalho (Neall et al., 2014) e as políticas organizacionais de enfrentamento (Sprague et al., 2022), há uma limitação nas pesquisas que se concentram nas decisões dos líderes após a recepção de tais denúncias.

No panorama acadêmico brasileiro, os estudos adotam predominantemente abordagens qualitativas na investigação do assédio no ambiente de trabalho. Queiroz, Motta e Nascimento (2021) sublinham a recorrência do assédio moral e suas implicações multifacetadas, que vão desde a desvalorização profissional até graves repercussões na

saúde física e mental dos trabalhadores, ressaltando a persistência de impunidade devido à dificuldade em evidenciar tais práticas abusivas.

Silva et al. (2019) apontam para a necessidade de ações concretas e estruturais nas organizações para lidar com o assédio, como evidenciado pela sistematização de estratégias de acolhimento individual e coletivo que visam reelaborar a experiência de violência. Estas ações incluem desde a criação de espaços de escuta até o fortalecimento coletivo, destacando a relevância do apoio terapêutico e da solidariedade entre colegas para mitigar os efeitos psicossociais do assédio. A influência da cultura organizacional na incidência de assédio moral também é sublinhada por Silva e Santos (2018), que identificam uma correlação entre culturas organizacionais específicas e a satisfação no trabalho, sugerindo que determinados contextos organizacionais podem diminuir ou exacerbar a prevalência do assédio moral.

As dimensões de gênero, raça e poder são reconhecidas como centrais nas experiências de assédio moral no trabalho, especialmente nas áreas da saúde e educação. Andrade e Assis (2018) destacam a ausência de estudos que situam gênero e raça como categorias analíticas centrais, apesar de sua relevância evidente nas dinâmicas de violência ocupacional. Este cenário reforça a importância de abordagens interseccionais e multidisciplinares para compreender e intervir no assédio moral e sexual nas organizações.

Por fim, a literatura nacional destaca a existência de desafios substanciais na prevenção e no combate ao assédio, tais como as barreiras para o reconhecimento e a notificação de casos, assim como para a implementação de medidas punitivas e educativas eficazes, como demonstrado nos estudos de Vasconcelos (2015) e de Ferreira et al. (2017). Estes estudos revelam a necessidade de uma política pública mais robusta e de ações interdisciplinares que promovam um ambiente de trabalho seguro e que respeite a dignidade humana, indo além da mera responsabilização individual e abarcando uma perspectiva sistêmica e integrada na gestão organizacional.

A pesquisa internacional sobre assédio sexual no ambiente de trabalho vem se desenvolvendo com ênfase nas organizações e na dinâmica de poder, evidenciando falhas nas políticas internas e resistência à mudança (Peirce, Smolinski e Rosen, 2016). A literatura aponta, ainda, para a necessidade de uma gestão mais eficaz e sensível dos relatos de assédio, com estudos revelando que a inação das organizações pode ser

resultado da complexidade das políticas, negligência administrativa ou mesmo traços narcisistas organizacionais (Hayes et al., 2019; Holanda, Cortina, 2016).

Abordagens contemporâneas sugerem que programas de treinamento devem ser baseados em ciência comportamental, considerando o clima organizacional e a liderança, para serem mais efetivos (Moore et al., 2019). Além disso, Diekmann et al. (2019) enfatizam a importância de uma liderança inclusiva e a criação de climas organizacionais que fomentem respeito e diversidade, como forma de mitigar o assédio sexual e promover a igualdade de gênero.

A perspectiva de gênero é crucial para a compreensão do fenômeno do assédio sexual. Clarke (2020) destaca que as mulheres frequentemente enfrentam barreiras adicionais na denúncia de assédio devido ao medo de retaliação e à falta de empatia e compreensão, especialmente por parte dos homens em posições de poder. Estudos como os de Grenier-Pezé (2004) e Hameduddin e Lee (2022) reforçam essa visão, apontando que a organização do trabalho pode exacerbar o machismo e a virilidade defensiva, tornando o ambiente ainda mais hostil para as mulheres. Além disso, a literatura enfatiza a necessidade de redefinir e expandir as definições de assédio para incluir uma gama mais ampla de comportamentos e motivações

A investigação sobre as dinâmicas organizacionais e individuais na decisão de denunciar o assédio revela a relevância do clima organizacional, da confiança na liderança e do apoio entre colegas (Ollo-López, & Nuñez, 2018). Cortina (2021). sugere que o empoderamento dos trabalhadores e a atenção ao clima de tolerância ao assédio são fundamentais para um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Especificamente, faltam estudos aprofundados sobre as variáveis que podem influenciar um líder a endossar uma denúncia de assédio. A identificação desse gap na literatura indica a necessidade de uma investigação mais detalhada sobre os elementos tanto individuais quanto organizacionais que moldam essas decisões críticas. Este aspecto é essencial para ampliar o entendimento sobre o enfrentamento do assédio sexual nas organizações e pode contribuir para o aprimoramento das estratégias de prevenção e resposta a esses incidentes.

2.3 *Whistleblowing* e assédio sexual

A ausência de pesquisas específicas sobre a propensão de lideranças organizacionais em dar encaminhamento a denúncias de assédio sexual destaca a importância de explorar novas perspectivas teóricas para compreender este fenômeno. Neste contexto, a literatura de *whistleblowing* (Culiberg, Mihelic, 2016) emerge como uma base teórica valiosa para investigar as dinâmicas envolvidas no processo de reporte de condutas inadequadas dentro das organizações. Ao analisar os fatores que influenciam a decisão de denunciar e as barreiras enfrentadas pelos denunciantes, esta abordagem pode servir de base teórica para derivar dificuldades similares que lideranças enfrentam na decisão de encaminhamento da denúncia e, com isso, oferecer insights cruciais para entender as complexidades que cercam a resposta das lideranças a tais denúncias.

A denúncia de irregularidades, conhecida como *whistleblowing*, é uma prática na qual indivíduos, frequentemente membros internos de uma organização, revelam informações sobre atividades ilegais, antiéticas ou impróprias que ocorrem dentro dessa organização Culiberg e Mihelic, (2016). Park, Bjørkelo e Blenkinsopp (2018) conceituam o *whistleblowing* como um ato de chamar a atenção para falhas ou problemas, englobando uma ampla gama de questões, como violações legais, ameaças à saúde pública, fraude financeira, corrupção e danos ambientais. Essas denúncias podem ser feitas tanto internamente, por meio de canais éticos da própria organização, quanto externamente, a entidades como a mídia ou agências reguladoras. Cheng, Bai e Yang (2017) também destacam a relevância do *whistleblowing* como uma divulgação de práticas questionáveis que envolvem a organização, seja interna ou externamente.

Culiberg e Mihelic (2016) destacam que o processo de denúncia envolve diferentes atores sociais: os infratores que cometem a irregularidade; os denunciantes que observam e definem a irregularidade e decidem denunciá-la; e os destinatários que recebem a denúncia. Neste estudo, nos concentramos especificamente no papel do líder como destinatário da denúncia. A maneira como esse ator responde ao receber uma denúncia de assédio sexual é crucial para determinar o desfecho do processo de *whistleblowing* e, consequentemente, para a eficácia das políticas organizacionais de prevenção e combate ao assédio.

A decisão de denunciar pode ser classificada como interna, quando a irregularidade é relatada dentro da organização, ou externa, quando relatada a uma

entidade externa. Além disso, as denúncias podem seguir formatos formais, aderindo a procedimentos organizacionais estabelecidos, ou informais, envolvendo a comunicação da irregularidade a colegas de confiança. Conforme Miceli (2016), cada situação de denúncia é um processo que se desenrola ao longo do tempo, não se limitando a um único evento em que um funcionário se queixa de uma irregularidade percebida. Normalmente, o funcionário relata irregularidades internamente na primeira etapa, depois a administração reage na segunda etapa, e o funcionário decide na terceira etapa se deve ou não tomar outras medidas, como agir externamente.

Contudo, é crucial salientar, conforme elucidado por Culiberg e Mihelic (2016), que enquanto o escopo tradicional centra-se primariamente na vítima como denunciante, este estudo propõe uma aplicação dessa perspectiva, ao examinar a tendência da liderança em proceder com a denúncia. Reconhecemos que, embora o líder figure como um destinatário potencial da denúncia, sua própria inclinação para agir e apoiar o processo poderá determinar o efetivo encaminhamento da questão. Por este motivo, este trabalho explora antecedentes, individuais, contextuais e situacionais, que podem afetar a decisão de encaminhamento pelo líder.

2.3.1 Variáveis individuais

A liderança desempenha um papel crucial na prevenção e resposta ao assédio sexual nas organizações (Peirce, Smolinski, Rosen, 2016). A ação imediata dos líderes em resposta a uma denúncia é fundamental, pois isso não só trata as partes envolvidas de maneira justa, mas também encoraja as vítimas a relatarem internamente (Peirce et al., 2016). Clarke (2018) observa que organizações com líderes percebidos como tolerantes ao assédio sexual registram índices mais elevados de ocorrência em comparação com aquelas com lideranças menos tolerantes.

Além disso, Perry, Block e Noumair (2019) apontam que o estilo de liderança influencia diretamente o clima ético organizacional, com estilos negativos associados a taxas mais altas de assédio e estilos positivos contribuindo para a redução desse problema. Portanto, a formação de um clima inclusivo e a eliminação de normas que promovem comportamentos indesejados, como o assédio sexual, são essenciais para a criação de um ambiente de trabalho seguro e igualitário.

A análise das características demográficas dos líderes, como sexo, posição hierárquica e tempo de casa do líder, pode ser crucial para entender como eles lidam com denúncias de assédio sexual nas organizações. Essas características podem oferecer perspectivas variadas sobre como diferentes líderes percebem e respondem a casos de assédio, influenciando a abordagem adotada no tratamento dessas situações.

Conforme apresentado anteriormente, devido à escassez de pesquisas específicas sobre a propensão dos líderes ao encaminhamento das denúncias de assédio recebidas, recorreremos à literatura de *whistleblowing* para buscar embasamento teórico. Esta abordagem nos permite explorar as variáveis individuais dos líderes que podem influenciar sua disposição em agir frente a tais denúncias, fornecendo um arcabouço teórico relevante para a compreensão das dinâmicas envolvidas no processo de reporte de irregularidades nas organizações.

No contexto da teoria de *whistleblowing*, o estudo de Cassematis e Wortley (2012) examina os fatores que influenciam indivíduos a denunciar irregularidades nas organizações. O foco do estudo está nas características pessoais e situações que diferenciam os denunciantes dos observadores que optam por não denunciar. A pesquisa identifica que aspectos como iniciativa individual, medo de represálias, percepção da gravidade das infrações e percepção de vitimização pessoal são fatores determinantes no comportamento de denúncia.

O estudo de Cassematis e Wortley (2012) também aborda a relação entre gênero e comportamento de denúncia, revelando que as descobertas são mistas. Enquanto algumas pesquisas apontam que os homens podem ser mais propensos a denunciar devido a uma menor sensibilidade aos riscos pessoais, outras sugerem que as mulheres podem ter uma maior tendência à denúncia. Zhang (2012), por exemplo, constatou que CEOs do sexo feminino tendem a exibir uma maior aversão ao risco e sensibilidade ética em comparação com os líderes do sexo masculino. Contudo, as conclusões gerais sobre o impacto do gênero no comportamento de denúncia permanecem inconclusivas, com variações significativas nos resultados dos estudos.

A perspectiva de gênero é crucial para a compreensão do fenômeno do assédio sexual no local de trabalho. De acordo com o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), as mulheres são significativamente mais propensas a sofrer

violência e assédio sexual no ambiente laboral do que os homens, com 8,2% das mulheres relatando essas experiências em comparação com 5,0% dos homens.

Diante o desafio de encontrar estudos específicos sobre a propensão dos líderes ao encaminhamento das denúncias de assédio sexual recebidas, recorremos novamente à literatura de *whistleblowing* para embasar nossa hipótese. Embora esta literatura trate principalmente do ato de denunciar irregularidades, os insights obtidos podem ser aplicados ao contexto de líderes que recebem denúncias de assédio sexual e prosseguem com as devidas tratativas para a resolução de tais violências. Com base nas evidências que sugerem diferenças de gênero na propensão a denunciar, propomos a seguinte hipótese:

H1: Mulheres líderes têm maior propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual que homens líderes.

Thomas (2020) destaca a importância da estrutura hierárquica e de poder nas organizações na compreensão das dinâmicas de denúncia de irregularidades, especialmente no contexto do assédio sexual. Em estruturas mais centralizadas, a complexidade da hierarquia pode criar barreiras adicionais à comunicação eficaz e ao acesso aos canais de denúncia, tornando o processo mais desafiador. O autor salienta que fatores como o grau de ligação dos indivíduos na rede hierárquica e a presença de lacunas estruturais influenciam a probabilidade de se tornarem denunciantes.

Enquanto a pesquisa de Thomas (2020) foque na perspectiva do denunciante, no contexto do nosso estudo, a análise destes fatores é adaptada para entender a propensão da liderança em encaminhar denúncias de assédio sexual. A hierarquia e o poder dentro da organização podem influenciar não apenas a decisão de denunciar, mas também a forma como as denúncias são recebidas e encaminhadas pelos líderes, moldando assim o desfecho destes processos dentro das organizações.

Além disso, a experiência profissional dos indivíduos desempenha um papel fundamental na dinâmica da denúncia de irregularidades, conforme explorado por Cassematis e Wortley (2012). A antiguidade e a experiência acumulada em uma organização podem influenciar significativamente a decisão de um indivíduo de agir como um denunciante. Com o tempo, os funcionários desenvolvem um entendimento

mais profundo das normas organizacionais e da cultura de trabalho, o que pode afetar sua percepção da gravidade das irregularidades e da necessidade de reportá-las. A antiguidade pode também correlacionar-se com um senso aumentado de lealdade e compromisso com a organização, potencialmente influenciando a disposição para proteger a integridade da empresa por meio da denúncia. Com base nestes argumentos, tem-se as seguintes hipóteses:

H2: Há uma associação positiva entre posição hierárquica do líder e propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual.

H3: Há uma associação positiva entre tempo de casa do líder e propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual.

2.3.2 Variáveis situacionais

Segundo Branch, Ramsay e Barker (2012), uma característica definidora do assédio no local de trabalho é a persistência ou um padrão de comportamento, o que sugere que o assédio sexual também tende a ser recorrente. Eles também abordam a gravidade do assédio, destacando que comportamentos de assédio devem ser significativamente prejudiciais e inadequados, e não triviais, para serem classificados como tal. Além disso, os autores apontam para a possibilidade de escalada do assédio ao longo do tempo, indicando que o assédio sexual pode começar de forma menos grave e se intensificar.

Harned et al. (2002) complementam essa visão, discutindo a variação na recorrência e gravidade do assédio sexual, com algumas formas, como a coerção sexual, sendo particularmente graves devido às ameaças implícitas ou explícitas relacionadas ao trabalho. O impacto do assédio sexual, de acordo com esses autores, inclui diminuição da satisfação no trabalho, piores resultados de saúde e psicológicos, e consequências mais graves quando o assédio é perpetrado por supervisores.

A gravidade do assédio sexual é uma variável situacional crucial que pode influenciar a propensão dos líderes a encaminhar a denúncia. Cassematis e Wortley (2013), por exemplo, examinaram a possibilidade de classificar funcionários do setor público como denunciantes ou observadores que não denunciam, utilizando variáveis

pessoais e situacionais. Entre as variáveis situacionais, a gravidade percebida do delito se destacou como um preditor significativo.

Na mesma linha, Latan et al. (2019) aprofundaram a compreensão dos fatores que influenciam a intenção de denunciar irregularidades, destacando o papel da gravidade percebida das ameaças e da gravidade percebida das irregularidades. Os autores constataram que o PST (Gravidade Percebida das Ameaças) tende a reduzir a intenção dos indivíduos de denunciar, indicando que quanto maior a ameaça percebida pelos denunciantes, maior a probabilidade de optarem por permanecer em silêncio. Por outro lado, uma relação positiva entre PSW (Gravidade Percebida do Delito) e intenção de denunciar foi observada, sugerindo que quanto mais grave for o delito percebido pelos potenciais denunciantes, maior será a probabilidade de eles optarem por denunciar. Além disso, o estudo revelou o papel importante da racionalização na moderação das relações entre PST, PSW e intenção de denúncia.

Andon et al. (2016) investigaram, ainda, o impacto da gravidade percebida do delito na intenção de denunciar irregularidades corporativas. Os autores revelam que a percepção da gravidade do delito está significativa e positivamente associada à intenção dos trabalhadores de denunciar uma autoridade externa relevante. Além disso, foi identificada uma interação significativa entre a concessão de um incentivo financeiro e a gravidade percebida do delito na intenção de denunciar o delito externamente. A intenção de denunciar externamente a fraude nos relatórios financeiros é maior quando o nível de seriedade percebida é maior, independentemente da disponibilidade de um incentivo financeiro.

Miceli et al. (2008) abordam a importância da gravidade do malfeito na decisão de denunciar irregularidades. Os autores destacam que infrações graves representam uma ameaça maior, tanto para a organização quanto para sua imagem externa, e consequentemente a denúncia dessas infrações evoca reações mais intensas. Em contrapartida, delitos menores têm um impacto geral limitado no desempenho da organização e são menos propensos a afetar a percepção de legitimidade da organização pelo mercado externo. Essa distinção ressalta a relevância da gravidade do assédio sexual na propensão dos líderes a encaminhar a denúncia, pois infrações mais graves podem ser percebidas como mais prejudiciais à organização e à sua reputação, aumentando assim a urgência e a responsabilidade dos líderes em agir. Com base nestes argumentos, tem-se a seguinte hipótese:

H4: Há uma associação positiva entre gravidade do assédio sexual e propensão a encaminhar a denúncia do assédio sexual.

2.3.3 Clima Organizacional

O clima organizacional refere-se às percepções compartilhadas dos indivíduos em relação ao seu ambiente de trabalho. Essas percepções agregadas das pessoas e suas descrições dos focos das políticas, práticas e comportamentos dentro da organização são válidas para a compreensão dos resultados da equipe e da organização. O clima organizacional é influenciado por uma variedade de fatores, incluindo processos de socialização, processos de equipe e liderança, que desempenham papéis centrais na formação do clima. A liderança é destacada como uma fonte poderosa do clima de uma organização (Schneider et al., 2017).

De acordo com Kuenzi et al. (2018), o clima ético exerce impactos significativos na eficácia organizacional e na gestão de recursos humanos. Este afeta variáveis como a intenção de rotatividade, satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e identidade coletiva. Os autores destacam a importância de desenvolver e validar uma medida abrangente de clima ético organizacional (EOC), capaz de abordar comportamentos antiéticos. O EOC deve capturar percepções compartilhadas sobre políticas, práticas e procedimentos éticos nos sistemas formais das organizações, incluindo processos de seleção e recrutamento, políticas organizacionais, códigos de conduta, sistemas de recompensas e punições, responsabilidades e tomada de decisões.

Arnaud (2010), por sua vez, contribui para a compreensão do clima ético no ambiente de trabalho através do desenvolvimento do Índice de Clima Ético (ICE). Este instrumento mede quatro dimensões do clima ético: sensibilidade moral coletiva, julgamento moral coletivo, motivação moral coletiva e caráter moral coletivo. Essa abordagem multifacetada para avaliar o clima ético destaca a complexidade dos sistemas informais dentro das organizações que moldam as percepções e os comportamentos éticos dos funcionários.

O estudo de Liu et al. (2018) explora a influência do clima ético percebido na intenção dos funcionários de denunciar irregularidades através de canais organizacionais internos. A pesquisa, que utilizou uma análise de regressão hierárquica com dados

coletados de 667 funcionários, revelou que o clima ético percebido exerce um efeito positivo na intenção interna de denúncia dos funcionários. De forma similar, argumentamos que, assim como o clima ético pode ter um efeito positivo na decisão de denunciar, ele também pode facilitar o processo de encaminhamento da denúncia. Baseado nisso, propomos a seguinte hipótese:

H5: Há uma associação positiva entre clima ético da organização e propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual.

3. METODOLOGIA

3.1 Procedimento e Amostra

A coleta de dados para esta pesquisa quantitativa foi conduzida através de um survey, em parceria estratégica com uma firma global de seleção de executivos, que utilizou seu extenso *mailing* para alcançar uma amostra ampla e diversificada de líderes organizacionais, garantindo representatividade nas diferentes hierarquias e setores. O público-alvo do survey consistiu em líderes de variadas organizações, abrangendo diversos níveis hierárquicos.

A amostra final foi de 283 líderes. A distribuição de gênero revelou uma predominância masculina, com 55.12% dos participantes identificando-se como homens, 44.52% como mulheres e 0.35% como não binário. Em termos de nível hierárquico, 48.41% dos participantes eram líderes de equipe, seguidos por líderes de negócio (20.85%), líderes de líderes (19.79%) e líderes de área funcional (10.95%).

Os líderes pertenciam a uma ampla variedade de setores, com uma maior representação nos setores de Educação (15.19%) e Serviços Financeiros (17.31%). A escolaridade da amostra foi elevada, com a maioria dos líderes possuindo pós-graduação (58.3%) ou mestrado (15.9%). A experiência profissional variou de menos de 1 ano a 50 anos (média = 21.12; D.P = 8.51), com a maioria tendo entre 10 e 20 anos de experiência. O tempo de casa dos participantes também variou consideravelmente, de menos de 1 ano a 28 anos, com uma maior concentração nos primeiros anos de trabalho na organização. Em média, o tempo de casa é de 8 anos (D.P = 7.19).

3.2 Medidas

Variáveis individuais do recipiente da denúncia: sexo, posição hierárquica classificada em colaborador individual, líder de equipe, líder de líderes, líder de área funcional, líder de negócio, e tempo de casa são as variáveis individuais do recipiente da denúncia que são testadas nas hipóteses 1, 2 e 3, respectivamente.

Clima ético: Para medir clima ético, utilizamos 18 itens adaptados da escala de Kuenzi et. al. (2018) com 5 pontos, onde 1 é igual a discordo totalmente e 5 concordo totalmente, conforme apêndice 1. Especificamente, a escala mede as percepções dos funcionários sobre as práticas de seis sistemas formais das organizações relacionados à ética - recrutamento e seleção, orientação e treinamento, políticas e códigos, recompensa e punição, responsabilização e responsabilidade e sistemas de tomada de decisão. Alguns exemplares de itens são: "Questões éticas são levadas em consideração quando decisões são tomadas" e "Funcionários consideram questões éticas ao tomar decisões, mesmo em tempos de estresse" (alfa = 0,93).

Intenção de encaminhar a denúncia do líder: para medir a propensão dos líderes ao encaminhamento de denúncias de assédio sexual, 10 cenários hipotéticos de assédio sexual foram apresentados aos respondentes. Para cada cenário, pediu-se que o respondente se colocasse na posição do líder da subordinada que alegava ter sido assediada por um gestor de mesmo nível hierárquico (que o respondente), porém de outra área.

A formulação dos cenários foi pensada para refletir situações reais de maneira convincente, com descrições detalhadas de comportamentos que configuram assédio, variando em intensidade de ações graves e muito graves. Com isso, buscou-se discernir como a percepção da gravidade desses atos, sob a ótica do líder, influenciaria sua decisão de proceder com a denúncia. Para cada cenário, o respondente indicou sua intenção de encaminhamento da denúncia em uma escala de 9 pontos, de 1 (muito improvável) para 9 (muito provável).

Tabela 1 - Lista de ações que configuram o assédio sexual

Ações graves	
Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;	Ela relatou que o gestor de outra área tem feito comentários com insinuações sexuais, alguns diretos e outros mais sutis, mas todos fora de contexto no ambiente de trabalho.
Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;	Ela relatou que, durante uma reunião, o gestor de outra área fez gestos sexuais que a fizeram se sentir desrespeitada no ambiente de trabalho.
Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;	Ela relatou que o gestor de outra área contou piadas sobre sexo, o que a deixou envergonhada.
Pressão para participar de "encontros" ou "saídas"	Ela relatou que o gestor de outra área a pressiona para sair com ele, mesmo após ela ter dito não várias vezes.
Compartilhar ou mostrar imagens ou desenhos de conotação sexual;	Ela relatou ter recebido do gestor de outra área uma mensagem com fotos inapropriadas (ex.: desenhos de conotação sexual), dizendo que era só uma brincadeira.
Ações muito graves	
Contato físico não desejado;	Ela relatou que o gestor de outra área a tocou nos seios sem sua permissão, o que a fez se sentido violada.
Solicitação de favores sexuais;	Ela relatou que o gestor de outra área pediu favores sexuais em troca de benefícios no trabalho.
Chantagem para permanência ou promoção no emprego;	Ela relatou que o gestor de outra área prometeu que, em troca de favores sexuais, poderia alocá-la em um projeto importante para a carreira dela.
Ameaças, veladas ou explicitas, de represálias, como a de perder o emprego;	Ela relatou que o gestor de outra área ameaçou prejudicá-la perante os superiores, caso não atendesse a pedidos sexuais.
Exibicionismo;	Ela relatou que, em uma reunião em que estava sozinha com o gestor de outra área, ele expôs suas partes íntimas para ela, sem seu consentimento.

Organização: o autor, 2024.

Antes de conduzir a pesquisa principal, realizamos um estudo piloto para medir a percepção de gravidade dos cenários apresentados. O objetivo era verificar se os cenários descritos causariam diferenças significativas na percepção de gravidade entre os respondentes. Este piloto foi conduzido em 19 de abril de 2024, utilizando a plataforma Qualtrics, e contou com a participação de 109 respondentes.

A análise dos dados revelou que a média das avaliações para os cenários "graves" foi 6.35 (IC 95%: 6.185 a 6.512), enquanto a média para os cenários "muito graves" foi 6.91 (IC 95%: 6.801 a 7.022). O teste t pareado mostrou que a diferença entre as médias foi estatisticamente significativa ($t = -9.07$, $p < 0.01$), confirmando que os cenários "muito graves" foram percebidos como significativamente mais graves do que os cenários "graves".

4. RESULTADOS

As estatísticas descritivas para as variáveis utilizadas nos modelos são apresentadas na Tabela 2. Como esperado, há uma associação positiva entre propensão a encaminhar denúncias e gravidade do assédio ($r = 0.594$). Há também uma correlação positiva entre Clima ético e propensão a encaminhar ($r = 0.208$), assim como umacorrelação positiva entre percepção de gravidade e clima ético ($r = 0.174$).

Tabela 2 – Medias, Desvio-Padrão e Correlações

Variável	Média	Desvio Padrão	Tempo De casa	Clima ético	Propensão a encaminhar	Gravidade
Tempo de casa	8.687	7.198	1	0.075	0.028	0.023
Clima ético	3.424	0.785	0.075	1	0.208	0.174
Propensão a encaminhar	8.383	1.028	0.028	0.208	1	0.594
Gravidade	6.576	0.502	0.023	0.174	0.594	1

A hipótese 1 previa que mulheres líderes têm maior propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual que homens líderes (H1). Os resultados de um teste t de amostras independentes indicam que não há diferenças entre a propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual entre líderes homens ($M_{homem} = 8.394$) e mulheres ($M_{mulher} = 8.366$) e ($p = 0.81$). Portanto, não há suporte para a hipótese 1.

A hipótese 2 afirmava que há uma associação positiva entre posição hierárquica do líder e a propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual. Consideramos quatro grupos hierárquicos: Líder de Negócio, Líder de área funcional, Líder de líderes e Líder de equipe. Os resultados da análise de variância (ANOVA) mostraram que não há diferenças significativas entre os diferentes níveis hierárquicos na propensão a

encaminhar denúncias de assédio sexual ($F(3, 279) = 0.41$, $p = 0.745$). Portanto, não há evidências suficientes para suportar a hipótese 2.

A hipótese 3 afirmava que há uma associação positiva entre tempo de casa do líder e propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual. Os resultados da análise de regressão mostraram que não há efeito de tempo de casa na propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual ($B = 0.04$, $p = 0.349$). Portanto, não há evidências suficientes para suportar a hipótese 3.

A hipótese 4 previa que há uma associação positiva entre a gravidade do assédio sexual e a propensão a encaminhar a denúncia. A análise de um teste T pareado mostrou uma diferença média entre os cenários apresentados como “grave” e os cenários apresentados como “muito grave” de -0.792, que é estatisticamente significativa ($p < 0.01$). Isso indica que há uma diferença significativa na propensão a encaminhar denúncias entre casos considerados "graves" e "muito graves". Portanto, a propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual é significativamente maior para casos "muito graves" em comparação com casos "graves", provendo suporte para H4.

A hipótese 5 previa que há uma associação positiva entre o clima ético da organização e a propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual. Uma análise de regressão linear mostrou que o clima ético da organização tem um efeito positivo significativo na propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual ($B = 0.272$, $p = 0.000$). Portanto, há suporte para hipótese 5.

A Tabela 3 apresenta os resultados da análise de regressão múltipla que considera todos os preditores no modelo: gênero, nível hierárquico, tempo de casa e clima ético. A tabela mostra os coeficientes, erros padrão, valores t, valores p e intervalos de confiança de 95% para cada variável. Esta análise permite avaliar a contribuição individual de cada preditor na propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual, destacando a importância do clima ético como um fator significativo no modelo.

Tabela 3 – Regressão Linear Múltipla

Variables	Coefficient	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf. Interval] Lower	[95% Conf. Interval] Upper
Gênero	0.0330827	0.1222856	0.27	0.787	-0.2076406	0.273806
Nível hierárquico	0.0300874	0.0516778	0.58	0.561	-0.0716422	0.1318169
Tempo de casa	0.0016703	0.0084323	0.2	0.843	-0.0149289	0.0182695
Clima ético	0.2675736	0.0777257	3.44	0.001	0.1145678	0.4205793
Constant	7.313367	0.3728069	19.62	0	6.579484	8.047249

5. DISCUSSÃO E IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS

Esta pesquisa teve como objetivo investigar os efeitos de fatores individuais e contextuais na propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual. Especificamente, examinamos os efeitos de variáveis individuais como gênero, nível hierárquico e tempo de casa, e fatores contextuais como o clima ético na propensão dos líderes a encaminhar denúncias de assédio sexual. Além disso, testamos a percepção de gravidade dos casos de assédio sexual e sua influência na propensão a encaminhar denúncias, buscando entender como diferentes níveis de gravidade são percebidos e tratados pelos líderes em suas organizações.

A pesquisa revela achados importantes sobre a influência de diferentes fatores na propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual. Entre os preditores examinados, o clima ético da organização mostrou uma associação positiva e significativa com a propensão a encaminhar denúncias. Isso indica que um ambiente organizacional com um clima ético robusto encoraja os líderes a encaminharem denúncias de assédio sexual. Por outro lado, gênero, nível hierárquico, e tempo de casa não apresentaram efeitos significativos. Encontrou-se também efeito de gravidade do assédio, pois a propensão foi significativamente maior para casos muito graves em comparação com casos graves.

A ausência de efeitos significativos para gênero, nível hierárquico e tempo de casa pode ser atribuída a diversos fatores. Para o gênero, a percepção e a resposta ao assédio sexual podem ser mais influenciadas por outras variáveis contextuais ou individuais não capturadas neste estudo. Por exemplo, Grenier-Pezé (2004) destaca que a construção identitária e a dinâmica de poder no ambiente de trabalho podem afetar significativamente como o assédio é percebido. No caso do nível hierárquico, as diferenças nas

responsabilidades e percepções de risco associadas ao encaminhamento de denúncias podem neutralizar as diferenças esperadas entre os níveis hierárquicos. Quanto ao tempo de casa, é possível que a familiaridade com a cultura organizacional e a experiência acumulada não sejam suficientes para alterar significativamente a propensão a encaminhar denúncias, sugerindo que outros fatores, como treinamento específico e políticas de suporte, sejam mais determinantes.

A pesquisa contribui para a literatura sobre assédio sexual ao focar na resposta gerencial após o recebimento de denúncias de assédio sexual. Enquanto muitos estudos se concentram nos antecedentes, prevalência e consequências do assédio sexual, nosso estudo aborda uma lacuna identificada na literatura, que é a resposta da liderança às denúncias de assédio. Conforme apontado por Pina e Gannon (2012), há uma necessidade de mais pesquisas sobre práticas organizacionais eficazes e intervenções para lidar com o assédio sexual. Nosso estudo destaca a importância de examinar as ações gerenciais subsequentes ao recebimento de denúncias, oferecendo uma nova perspectiva sobre como as organizações podem melhorar suas políticas e práticas para enfrentar o assédio sexual de maneira mais eficaz.

Os resultados da nossa pesquisa apontam que a gravidade do assédio sexual é um fator crucial na propensão de encaminhar denúncias de assédio sexual. Essa conclusão está alinhada com diversos estudos na literatura. Por exemplo, a pesquisa de Langhout et al. (2006) revela que a percepção da severidade do assédio é influenciada tanto por variáveis situacionais quanto pessoais, destacando a importância de se considerar a gravidade do assédio para compreender as respostas das vítimas. De forma semelhante, o trabalho de Fitzgerald, Swan e Magley (1997) sugere que a avaliação cognitiva influencia as relações entre a frequência do assédio e os resultados, reforçando que a percepção de gravidade desempenha um papel central na forma como o assédio é vivenciado e reportado.

Nossa pesquisa contribui teoricamente ao campo da ética organizacional e comportamento no ambiente de trabalho, ao explorar a influência do clima ético na propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual. Enquanto muitos estudos, como o de Fritzsche (2000), ressaltam a importância do clima ético no comportamento dos empregados e em decisões mais éticas, a nossa pesquisa foca especificamente no encaminhamento de denúncias, uma área menos examinada. Essa distinção é crucial, pois reforça que um clima ético robusto não apenas promove a denúncia inicial de

comportamentos inadequados, mas também aumenta a propensão dos líderes a encaminhar essas denúncias para as instâncias apropriadas dentro da organização. Portanto, nossos achados não apenas corroboram a importância do clima ético, mas também expandem a literatura ao destacar seu impacto específico no processo de encaminhamento de denúncias de assédio sexual.

Martin e Cullen (2006) sugerem que a percepção do clima ético tem um impacto direto nas atitudes e comportamentos organizacionais. Este estudo confirma que empregados que percebem um ambiente de trabalho com fortes valores éticos são mais propensos a adotar comportamentos proativos. Nossos resultados empíricos corroboram esses achados, evidenciando que a percepção de um clima ético positivo dentro da organização aumenta a disposição dos líderes a encaminhar denúncias de assédio sexual, independentemente de outros fatores demográficos ou organizacionais.

Importante ressaltar que o foco da pesquisa não era no ato de denunciar em si, mas sim no encaminhamento da denúncia, que pode ser considerado uma segunda denúncia. Essa perspectiva pode contribuir para a teoria de *whistleblowing* ao explorar o comportamento subsequente ao relato inicial de assédio sexual. Por exemplo, a pesquisa de Near e Miceli (2016) destaca a importância do ambiente organizacional na decisão dos funcionários de levar a denúncia para fora da organização. Nossos achados corroboram a ideia de que um ambiente ético positivo pode incentivar a denúncia interna, evitando a exposição externa dos problemas.

A literatura sobre *whistleblowing* frequentemente discute as motivações e as barreiras enfrentadas pelos denunciantes. Cassematis e Wortley (2013) identificam que o medo de retaliação e a falta de apoio gerencial são fatores críticos que influenciam a decisão de denunciar. Em nosso estudo, observamos que a percepção de um clima ético forte reduz essas barreiras, aumentando a propensão dos líderes a encaminhar denúncias de assédio sexual.

Mesmer-Magnus e Viswesvaran (2005) sugere que a formação e a educação sobre ética organizacional podem melhorar as taxas de denúncia. Nosso estudo amplia essa perspectiva ao demonstrar que a percepção de gravidade do assédio também desempenha um papel significativo. Ao alinhar as políticas de denúncia com a gravidade percebida dos incidentes, as organizações podem desenvolver mecanismos mais eficazes para lidar

com o assédio sexual, protegendo os denunciantes e incentivando uma cultura de denúncia responsável.

Os resultados do nosso estudo fornecem várias contribuições práticas para as organizações que buscam criar ambientes de trabalho mais seguros e éticos. Primeiramente, nossos achados indicam que um clima ético robusto é crucial para aumentar a propensão dos líderes a encaminhar denúncias de assédio sexual. Portanto, as organizações devem investir em programas de treinamento contínuo que promovam a ética e a integridade, além de estabelecer políticas claras que incentivem a denúncia de comportamentos inadequados. Implementar canais de comunicação confidenciais e proteger os denunciantes contra retaliações são práticas fundamentais para fomentar uma cultura de transparência e responsabilidade.

A percepção de gravidade do assédio sexual demonstrou ser um fator determinante na decisão de encaminhar denúncias. As organizações devem, portanto, desenvolver sensibilização e treinamento que ajudem os funcionários a reconhecerem e avaliarem adequadamente a gravidade dos incidentes de assédio. Criar mecanismos de resposta rápida e eficaz para lidar com denúncias graves e muito graves é essencial para garantir que todas as queixas sejam tratadas com a devida seriedade. Ao alinhar suas políticas e práticas com essas recomendações, as organizações não apenas melhoram o bem-estar dos seus funcionários, mas também mitigam os riscos legais e reputacionais associados ao manejo inadequado de casos de assédio sexual.

6. LIMITAÇÕES E PESQUISAS FUTURAS

Nossa pesquisa apresenta algumas limitações que devem ser consideradas. Primeiramente, o estudo focou nas respostas dos participantes sobre a sua propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual, baseando-se em cenários hipotéticos e, portanto, medindo intenção e não comportamento em si. Embora nossos resultados preliminares forneçam insights valiosos, eles podem não refletir completamente o comportamento em situações reais devido a possíveis vieses de desejabilidade social nas respostas. Além disso, a pesquisa não incluiu dados de denúncias reais feitas nas organizações, limitando a capacidade de comparar as intenções relatadas com o comportamento efetivo dos líderes.

Para pesquisas futuras, uma abordagem promissora seria analisar dados de denúncias reais coletados por organizações que possuem canais de denúncia estabelecidos. Isso permitiria uma comparação direta entre as intenções relatadas e as ações efetivas dos líderes, proporcionando uma visão mais robusta e prática sobre a eficácia das políticas de denúncia. Outra direção interessante para futuras pesquisas é explorar a influência de diferentes tipos de treinamento e programas de sensibilização sobre a propensão dos líderes a encaminhar denúncias de assédio sexual. Estudos experimentais que avaliem a eficácia de diferentes intervenções podem oferecer insights valiosos para o desenvolvimento de melhores práticas organizacionais.

Outra área a ser explorada é a análise longitudinal das mudanças na propensão a encaminhar denúncias de assédio sexual ao longo do tempo. Pesquisas futuras poderiam acompanhar líderes e organizações por um período prolongado para observar como as intervenções organizacionais, mudanças nas políticas e experiências individuais afetam o comportamento de denúncia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AHMAD, Syahrul Ahmar; YUNOS, Rahimah Mohamed; AHMAD, Raja Adzrin Raja; SANUSI, Zuraidah Mohd. Whistleblowing Behaviour: The Influence of Ethical Climates Theory. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, vol. 164, p. 445–450, Dez. 2014. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.101.

ANDON, Paul; FREE, Clinton; JIDIN, Radzi; MONROE, Gary S.; TURNER, Michael J. The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention. **Journal of Business Ethics**, vol. 151, no. 1, p. 165–178, 1 Ago. 2018. https://doi.org/10.1007/s10551-016-3215-6.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, vol. 43, no. 0, 23 Jul. 2018. https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917.

ANJUM, Amna; MING, Xu; SIDDIQI, Ahmed Faisal; RASOOL, Samma Faiz. An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, vol. 15, nº 5, 21 maio 2018. https://doi.org/10.3390/ijerph15051035.

ARNAUD, Anke. Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index. **Business and Society**, vol. 49, no. 2, p. 345–358, Jun. 2010. https://doi.org/10.1177/0007650310362865.

BAKER, Amy Nicole. Antecedents and consequences of observing workplace sexual behavior. **Journal of Managerial Psychology**, vol. 31, nº 1, p. 265–279, 8 fev. 2016. https://doi.org/10.1108/JMP-05-2014-0167.

BAKER, Douglas D.; TERPSTRA, David E.; LARNTZ, Kinley. The Influence of Individual Characteristics and Severity of Harassing Behavior on Reactions to Sexual Harassment. **Sex Roles,** v. 22, n. 5/6, p. 305-324, 1990. https://doi.org/10.1007/BF00288188

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, no. 123, p. 544–561, Set. 2015. https://doi.org/10.1590/0101-6628.036

BERGMAN, Mindy E.; LANGHOUT, Regina Day; PALMIERI, Patrick A.; FITZGERALD, Louise F.; CORTINA, Lilia M. The (Un)reasonableness of reporting: Antecedents and consequences of reporting sexual harassment. **Journal of Applied Psychology**, vol. 87, nº 2, p. 230–242, 2002. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.230.

BRANCH, Sara; RAMSAY, Sheryl; BARKER, Michelle. Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. **International Journal of Management Reviews**, vol. 15, nº 3, p. 280–299, jul. 2013. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x.

CASSEMATIS, P. G.; WORTLEY, R. Prediction of Whistleblowing or Non-reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors. **Journal of Business Ethics**, vol. 117, no. 3, p. 615–634, Out. 2013. https://doi.org/10.1007/s10551-012-1548-3

CHAWLA, Nitya; GABRIEL, Allison S.; O'LEARY KELLY, Anne; ROSEN, Christopher C. From #MeToo to #TimesUp: Identifying Next Steps in Sexual Harassment Research in the Organizational Sciences. **Journal of Management**, vol. 47, nº 3, p. 551–566, 1 mar. 2021. https://doi.org/10.1177/0149206320980518.

CHENG, Jin; BAI, Haiqing; YANG, Xijuan. Ethical Leadership and Internal Whistleblowing: A Mediated Moderation Model. **Journal of Business Ethics**, vol. 155, no. 1, p. 115–130, 10 Mar. 2019. https://doi.org/10.1007/s10551-017-3517-3.

CLARKE, Heather M. Organizational failure to ethically manage sexual harassment: Limits to #metoo. **Business Ethics**, vol. 29, nº 3, p. 544–556, 1 jul. 2020. https://doi.org/10.1111/beer.12282.

CÓRDOVA, France. Leadership to change a culture of sexual harassment: The U.S. National Science Foundation is implementing and refining policies aimed at combatting harassment. **Science**, vol. 367, nº 6485, p. 1430–1431, 27 mar. 2020. https://doi.org/10.1126/science.abb5791.

CORTINA, Lilia M; AREGUIN, Maira A. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace. 2021. DOI 10.1146/annurev-orgpsych-012420. Disponível em: https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-.

COSTA, Isabelle Cristinne Pinto; DA COSTA, Solange Fátima Geraldo; DE ANDRADE, Cristiani Garrido; DE OLIVEIRA, Regina Célia; DA SILVA ABRÃO, Fátima Maria; DA SILVA, Carlos Roberto Lyra. Scientific production on workplace bullying/harassment in dissertations and theses in the Brazilian scenario. **Revista da Escola de Enfermagem**, vol. 49, no. 2, p. 267–276, 2015. https://doi.org/10.1590/S0080-623420150000200012.

DANIEL, Samantha; NERIA, Adon; MOORE, Abigail; DAVIS, Elizabeth. The Impact of Leadership Responses to Sexual Harassment and Gender Discrimination Reports on Emotional Distress and Retention Intentions in Military Members. **Journal of Trauma and Dissociation**, vol. 20, nº 3, p. 357–372, 27 maio 2019. https://doi.org/10.1080/15299732.2019.1571887.

FERREIRA, Marcelo José Monteiro; MACENA, Raimunda Hermelinda Maia; MOTA, Rosa Maria Salani; PIRES NETO, Roberto da Justa; DA SILVA, Ageo Mário Cândido; VIEIRA, Luiza Jane Eyre Sousa; KENDALL, Bernard Carl; KERR, Ligia Regina Franco Sansigolo. Prevalência e fatores associados á violência no ambiente de trabalho em agentes de segurança penitenciária do sexo feminino no Brasil. **Ciencia e Saude Coletiva**, vol. 22, no. 9, p. 2989–3002, 1 Set. 2017. https://doi.org/10.1590/1413-81232017229.11092017.

FITZGERALD, Louise. Unseen: the sexual harassment of low-income women in America. **Equality, Diversity and Inclusion**, vol. 39, nº 1, p. 5–16, 8 jan. 2020. https://doi.org/10.1108/EDI-08-2019-0232.

FITZGERALD, Louise F. Still the last great open secret: Sexual harassment as systemic trauma. **Journal of Trauma and Dissociation**, vol. 18, nº 4, p. 483–489, 8 ago. 2017. https://doi.org/10.1080/15299732.2017.1309143.

FITZGERALD, Louise F.; CORTINA, Lilia M. Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century. **APA handbook of the psychology of women: Perspectives on women's private and public lives (Vol. 2).** [*S. l.*]: American Psychological Association, 2017. p. 215–234. https://doi.org/10.1037/0000060-012.

FITZGERALD, Louise F.; HULIN, Charles L.; DRASGOW, Fritz. The antecedents and consequences of sexual harrassment in organizations: An integrated model. **Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues.** [*S. l.*]: American Psychological Association, 2004. p. 55–73. https://doi.org/10.1037/10165-004.

GUIMARÃES, Carmelita Angélica; CANÇADO, Vera L.; LIMA, Reginaldo de Jesus Carvalho. Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. **Revista de Administração**, , p. 151–164, 2016. https://doi.org/10.5700/rausp1231.

GUTWORTH, Melissa B.; HOWARD, Matt C. Improving sexual harassment training effectiveness with climate interventions. **Industrial and Organizational Psychology**, vol. 12, nº 1, p. 68–72, 1 mar. 2019. https://doi.org/10.1017/iop.2019.11.

HAMEDUDDIN, Taha; LEE, Hongseok. Sexual Harassment and Employee Engagement: Exploring the Roles of Gender, Perceived Supervisory Support, and Gender Equity Climate. **Review of Public Personnel Administration**, vol. 43, nº 3, p. 504–527, 1 set. 2023. https://doi.org/10.1177/0734371X221095404.

HARNED, Melanie S.; ORMEROD, Alayne J.; PALMIERI, Patrick A.; COLLINSWORTH, Linda L.; REED, Maggie. Sexual assault and other types of sexual harassment by workplace personnel: A comparison of antecedents and consequences. **Journal of Occupational Health Psychology**, vol. 7, nº 2, p. 174–188, abr. 2002. https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.2.174.

HAYES, Theodore L.; KAYLOR, Leah E.; OLTMAN, Kathleen A. Coffee and controversy: How applied psychology can revitalize sexual harassment and racial discrimination training. **Industrial and Organizational Psychology**, vol. 13, nº 2, p. 117–136, 1 jun. 2020. https://doi.org/10.1017/iop.2019.84.

HENNINGER, Amy L.; IWASAKI, Michiko; CARLUCCI, Marianna E.; LATING, Jeffrey M. Reporting Sexual Assault: Survivors' Satisfaction With Sexual Assault Response Personnel. **Violence Against Women**, vol. 26, nº 11, p. 1362–1382, 1 set. 2020. https://doi.org/10.1177/1077801219857831.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero:duas faces da mesma moeda? **Revista Direito GV**, vol. 12, no. 2, p. 484–515, Ago. 2016. https://doi.org/10.1590/2317-6172201620.

HOLLAND, Kathryn J.; CORTINA, Lilia M. Sexual harassment: Undermining the wellbeing of working women. **Handbook on Well-Being of Working Women**. [*S. l.*]: Springer Netherlands, 2016. p. 83–101. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_6.

HUNT, C. M.; DAVIDSON, M. J.; FIELDEN, S. L.; HOEL, H. Reviewing sexual harassment in the workplace - an intervention model. **Personnel Review**, vol. 39, nº 5, p. 655–673, 2010. https://doi.org/10.1108/00483481011064190.

LANGHOUT, Regina Day; BERGMAN, Mindy E.; CORTINA, Lilia M.; FITZGERALD, Louise F.; DRASGOW, Fritz; WILLIAMS, Jill Hunter. Sexual harassment severity: Assessing situational and personal determinants and outcomes. **Journal of Applied Social Psychology**, vol. 35, nº 5, p. 975–1007, 2005. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02156.x.

LARSEN, Sadie E.; NYE, Christopher D.; FITZGERALD, Louise F. Sexual harassment expanded: An examination of the relationships among sexual harassment, sex discrimination, and aggression in the workplace. **Military Psychology**, vol. 31, nº 1, p. 35–44, 2 jan. 2019. https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1526526.

LATAN, Hengky; CHIAPPETTA JABBOUR, Charbel Jose; LOPES DE SOUSA JABBOUR, Ana Beatriz. To Blow or Not to Blow the Whistle: The Role of Rationalization in the Perceived Seriousness of Threats and Wrongdoing. **Journal of Business Ethics**, vol. 169, no. 3, p. 517–535, 1 Mar. 2021. https://doi.org/10.1007/s10551-019-04287-5.

LEE, Junghyun. Passive leadership and sexual harassment: Roles of observed hostility and workplace gender ratio. **Personnel Review**, vol. 47, nº 3, p. 594–612, 2018. https://doi.org/10.1108/PR-07-2016-0169.

LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; BARBOSA, Cristiane Maria Galvão; MENDES, Renata Wey Berti; PATTA, Cesar Augusto. Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, vol. 39, no. 129, p. 101–110, Jun. 2014. https://doi.org/10.1590/0303-7657000050313.

MCDONALD, Paula. Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. **International Journal of Management Reviews**, vol. 14, nº 1, p. 1–17, mar. 2012. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x.

MEDEIROS, Kelsey; GRIFFITH, Jennifer. #Ustoo: How I-O psychologists can extend the conversation on sexual harassment and sexual assault through workplace training. **Industrial and Organizational Psychology**, vol. 12, nº 1, p. 1–19, 1 mar. 2019. https://doi.org/10.1017/iop.2018.155.

MICELI, Marcia P.; NEAR, Janet P. Standing Up or Standing By: What Predicts Blowing the Whistle on Organizational Wrongdoing? **Research in Personnel and**

Human Resources Management, vol. 24, p. 95–136, 2005. https://doi.org/10.1016/S0742-7301(05)24003-3.

MINNOTTE, Krista Lynn; LEGERSKI, Elizabeth M. Sexual harassment in contemporary workplaces: Contextualizing structural vulnerabilities. **Sociology Compass**, vol. 13, nº 12, 1 dez. 2019. https://doi.org/10.1111/soc4.12755.

NEALL, Annabelle M.; TUCKEY, Michelle R. A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace harassment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, vol. 87, no. 2, p. 225–257, 2014. https://doi.org/10.1111/joop.12059.

NEAR, Janet P.; MICELI, Marcia P. After the wrongdoing: What managers should know about whistleblowing. **Business Horizons**, vol. 59, no. 1, p. 105–114, 1 Jan. 2016. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2015.09.007.

NOGUEIRA, Rafael Maia; CARVALHO NETO, Antônio Moreira de; NUNES, Thiago Soares. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ASSÉDIO MORAL NO BRASIL: ALGUMA LUZ NO FIM DO TÚNEL? **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, vol. 24, no. 3, p. 21–45, Set. 2018. https://doi.org/10.1590/1413-2311.215.81936.

OLIVEIRA-SILVA, Ligia Carolina; PARREIRA, Vanessa Aparecida Diniz. Barriers and coping of women in predominantly male careers. **Revista Estudos Feministas**, vol. 30, no. 1, p. 1–14, 2022. https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022V30N174161.

OLLO-LÓPEZ, Andrea; NUÑEZ, Imanol. Exploring the organizational drivers of sexual harassment: Empowered jobs against isolation and tolerant climates. **Employee Relations**, vol. 40, nº 2, p. 174–192, 2018. https://doi.org/10.1108/ER-04-2017-0074.

PAIXÃO, Roberto Brazileiro; MELO, Daniel Reis Armond de; SILVA, Jader Cristiano de Souza; CERQUINHO, Kleomara Gomes. Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral. **Revista de Administração**, vol. 48, no. 3, p. 516–529, 2013. https://doi.org/10.5700/rausp1103.

PARK, Heungsik; BJØRKELO, Brita; BLENKINSOPP, John. External Whistleblowers' Experiences of Workplace Bullying by Superiors and Colleagues. **Journal of Business Ethics**, vol. 161, no. 3, p. 591–601, 1 Jan. 2020. https://doi.org/10.1007/s10551-018-3936-9.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade**, no. 142, p. 467–487, Dez. 2021. https://doi.org/10.1590/0101-6628.260.

PERRY, Elissa L.; BLOCK, Caryn J.; NOUMAIR, Debra A. Leading in: inclusive leadership, inclusive climates and sexual harassment. **Equality, Diversity and Inclusion**, vol. 40, nº 4, p. 430–447, 2020. https://doi.org/10.1108/EDI-04-2019-0120.
PINTOR, Eliana Aparecida da Silva; GARBIN, Andréia De Conto. Notificações de violência relacionadas ao trabalho e vigilância em saúde do trabalhador: rompendo a

invisibilidade. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, vol. 44, 2019. https://doi.org/10.1590/2317-6369000006918

PINA, Afroditi; GANNON, Theresa A. An overview of the literature on antecedents, perceptions and behavioural consequences of sexual harassment. **Journal of Sexual Aggression**, vol. 18, no. 2, p. 209–232, Jul. 2012. https://doi.org/10.1080/13552600.2010.501909.

PRYSMAKOVA, Palina; EVANS, Michelle D. Whistleblowing Motivation and Gender: Vignette-Based Study in a Local Government. **Review of Public Personnel Administration**, vol. 42, no. 1, p. 165–190, 1 Mar. 2022. https://doi.org/10.1177/0734371X20967982.

PUNI, Albert; HILTON, Sam Kris. Power distance culture and whistleblowing intentions: the moderating effect of gender. **International Journal of Ethics and Systems**, vol. 36, no. 2, p. 217–234, 22 Apr. 2020. https://doi.org/10.1108/IJOES-10-2019-0163.

RAVER, Jana L.; NISHII, Lisa H. Once, Twice, or Three Times as Harmful? Ethnic Harassment, Gender Harassment, and Generalized Workplace Harassment. **Journal of Applied Psychology**, vol. 95, nº 2, p. 236–254, mar. 2010. https://doi.org/10.1037/a0018377.

REHG, Michael T.; MICELI, Marcia P.; NEAR, Janet P.; VAN SCOTTER, James R. Antecedents and outcomes of retaliation against whistleblowers: Gender differences and power relationships. **Organization Science**, vol. 19, no. 2, p. 221–240, Mar. 2008a. https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0310.

RIDDLE, Kimbely; HEATON, Karen. Antecedents to Sexual Harassment of Women in Selected Male-Dominated Occupations: A Systematic Review. **Workplace Health and Safety**, vol. 71, nº 8, p. 356–365, 1 ago. 2023. https://doi.org/10.1177/21650799231157085.

RIHAL, Charanjit S.; BAKER, Nichelle A.; BUNKERS, Brian E.; BUSKIRK, Steven J.; CAVINESS, John N.; COLLINS, Erin A.; COPA, Joseph C.; HAYES, Sharonne N.; HUBERT, Sherry L.; REED, Darcy A.; WENDORFF, Stephanie R.; FRASER, Cathryn H.; FARRUGIA, Gianrico; NOSEWORTHY, John H. Addressing Sexual Harassment in the #MeToo Era: An Institutional Approach. **Mayo Clinic proceedings**, vol. 95, nº 4, p. 749–757, 1 abr. 2020. https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2019.12.021.

ROBINSON, Shani N.; ROBERTSON, Jesse C.; CURTIS, Mary B. The Effects of Contextual and Wrongdoing Attributes on Organizational Employees' Whistleblowing Intentions Following Fraud. **Journal of Business Ethics**, vol. 106, no. 2, p. 213–227, Mar. 2012. https://doi.org/10.1007/s10551-011-0990-y.

ROBOTHAM, Kathrina; CORTINA, Lilia. Promoting respect as a solution to workplace harassment. **Equality, Diversity and Inclusion**, vol. 40, nº 4, p. 410–429, 2019. https://doi.org/10.1108/EDI-04-2019-0137.

ROTHWELL, Gary R.; BALDWIN, J. Norman. Ethical Climates and Contextual Predictors of Whistle-Blowing. **Review of Public Personnel Administration**, vol. 26, no. 3, p. 216–244, 2006. https://doi.org/10.1177/0734371X05278114.

ROWE, Michael; MACAULEY, Michael. Giving voice to the victims of sexual assault: the role of police leadership in organisational change. **Policing**, vol. 42, nº 3, p. 394–407, 23 maio 2019. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2018-0037.

RUBINO, Cristina; AVERY, Derek R.; MCKAY, Patrick F.; MOORE, Brenda L.; WILSON, David C.; VAN DRIEL, Marinus S.; WITT, L. Alan; MCDONALD, Daniel P. And justice for all: How organizational justice climate deters sexual harassment. **Personnel Psychology**, vol. 71, nº 4, p. 519–544, 1 dez. 2018. https://doi.org/10.1111/peps.12274.

SAAD, Megan; BURLEY, Joseph Friedman; MILJANOVSKI, Melissa; MACDONALD, Sheila; BRADLEY, Chett; DU MONT, Janice. Planning an intersectoral network of healthcare and community leaders to advance trans-affirming care for sexual assault survivors. **Healthcare Management Forum**, vol. 33, nº 2, p. 65–69, 1 mar. 2020. https://doi.org/10.1177/0840470419883661.

SCHNEIDER, Benjamin; GONZÁLEZ-ROMÁ, Vicente; OSTROFF, Cheri; WEST, Michael A. Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the journal of applied psychology. **Journal of Applied Psychology**, vol. 102, no. 3, p. 468–482, 1 Mar. 2017. https://doi.org/10.1037/apl0000090.

SILVA, Alda Karoline Lima da; MARINHO, Maria Izabel Dantas; MACHADO, Ludmila Sayonara da Silva Xavier; QUEIROZ, Jéssica Luana Fernandes de; JUCÁ, Raphaela Margarida do Nascimento. Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, vol. 44, 2019a. https://doi.org/10.1590/2317-6369000015918.

SILVA, Lindomar Pinto da; CASTRO, Miguel Angel Rivera; DOS-SANTOS, Marcos Gilberto. Influência da Cultura Organizacional Mediada pelo Assédio Moral na Satisfação no Trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 22, no. 2, p. 249–270, Abr. 2018. https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170176.

TENBRUNSEL, Ann E; REES, Mckenzie R; DIEKMANN, Kristina A. Annual Review of Psychology Sexual Harassment in Academia: Ethical Climates and Bounded Ethicality. **Annu. Rev. Psychol**, vol. 70, p. 245–270, 2019. DOI 10.1146/annurev-psych-010418. Disponível em: https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-.

TENBRUNSEL, Ann E; REES, Mckenzie R; DIEKMANN, Kristina A. Annual Review of Psychology Sexual Harassment in Academia: Ethical Climates and Bounded Ethicality. **Annu. Rev. Psychol**, vol. 70, p. 18–19, 2019. DOI 10.1146/annurev-psych-010418. Disponível em: https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-.

THOMAS, R. Guy. Whistleblowing and power: A network perspective. **Business Ethics**, vol. 29, no. 4, p. 842–855, 1 Out. 2020. https://doi.org/10.1111/beer.12290

TINKLER, Justine E.; ZHAO, Jun. The sexual harassment of federal employees: Gender, leadership status, and organizational tolerance for abuses of power. **Journal of Public Administration Research and Theory**, vol. 30, nº 3, p. 349–364, 23 jun. 2020. https://doi.org/10.1093/jopart/muz037.

TURTE-CAVADINHA, Samantha Lemos; TURTE-CAVADINHA, Edu; LUZ, Andréa Aparecida da; FISCHER, Frida Marina. A violência psicológica no trabalho discutida a partir de vivências de adolescentes trabalhadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, vol. 39, no. 130, p. 210–223, Dez. 2014. https://doi.org/10.1590/0303-7657000084513.

VALADÃO JÚNIOR, Valdir Machado; MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **Cadernos EBAPE.BR**, vol. 13, no. 1, p. 19–39, Mar. 2015. https://doi.org/10.1590/1679-39519022.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cadernos EBAPE.BR**, vol. 13, no. 4, p. 821–851, Dez. 2015. https://doi.org/10.1590/1679-395141446.

WILLNESS, Chelsea R.; STEEL, Piers; LEE, Kibeom. A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. **Personnel Psychology**, vol. 60, nº 1, p. 127–162, mar. 2007. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x.

ZHOU, Lulu; LIU, Yan; CHEN, Zhihong; ZHAO, Shuming. Psychological mechanisms linking ethical climate to employee whistle-blowing intention. **Journal of Managerial Psychology**, vol. 33, no. 2, p. 196–213, 10 Jul. 2018. https://doi.org/10.1108/JMP-09-2017-0292.

APÊNDICE 1 - ESCALA DE CLIMA ÉTICO

Tabela 4 – Escala de clima ético

Mayer & Kuenzi
Questões éticas são levadas em consideração quando decisões são tomadas.
Quando decisões são tomadas, discutimos sobre se algo é o "certo a fazer".
Funcionários consideram questões éticas ao tomar decisões, mesmo em tempos de estresse.
O treinamento de ética é consistente com a forma como os funcionários de fato desempenham seus trabalhos.
Todos os funcionários são obrigados a participar do treinamento ético.
Questões éticas são discutidas com novos funcionários como parte de sua orientação inicial.
Funcionários seguem estritamente o código de ética escrito.
Os comportamentos dos funcionários são consistentes com os códigos éticos da empresa.
Funcionários seguem procedimentos estabelecidos para buscar orientação sobre questões de ética nos negócios.
A organização se esforça para buscar candidatos de alto padrão moral.
Quando contratamos novos funcionários, tentamos avaliar como eles lidam com situações éticas.
Ao recrutar novos funcionários, o departamento responsável enfatiza a importância do comportamento ético.
A organização se esforça em medir e monitorar comportamentos éticos.
Funcionários recebem feedback positivo por tomar decisões éticas.
Comportamento ético é avaliado como parte das avaliações de desempenho.
Quando atos antiéticos ocorrem, funcionários assumem responsabilidade por suas ações.
Funcionários em todos os níveis assumem responsabilidade pelas consequências de suas ações.
Funcionários questionam a autoridade se um comportamento antiético ocorre.

Organização: Kuenzi *et. al*., 2018.