

# ROMANCE NO TRABALHO: IMPACTOS DAS RELAÇÕES AMOROSAS NAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE MULHERES

Diana Valls Gallo  
Isidro Valls-Salles  
Aline Souza Bastos  
Carla Sabrina Antloga

Universidade de Brasília (UnB), Brasília – DF, Brasil

Este estudo tem como objetivo investigar a influência dos relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho sobre a carreira das mulheres, com foco nas dinâmicas de poder e desigualdades de gênero, explorando de que forma o machismo estrutural influencia a percepção e as consequências de comportamentos sexuais no trabalho para mulheres, comparado aos homens. Utilizando uma abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com funcionários da Caixa Econômica Federal. Os resultados indicam que as mulheres, especialmente quando em posições hierárquicas inferiores, são mais vulneráveis a assédio, estigmatização e instabilidade profissional, sobretudo após o término do relacionamento. A análise destaca a influência do machismo estrutural e das normas culturais na percepção e tratamento desses relacionamentos, aumentando o impacto negativo dos romances no trabalho para as mulheres. A pesquisa contribui para a literatura ao fornecer uma análise crítica das dinâmicas de poder e gênero nos relacionamentos amorosos no trabalho, propondo a necessidade de políticas organizacionais mais equitativas e inclusivas.

**Palavras-chave:** romance no trabalho; gênero; assédio; machismo; relacionamento amoroso.

## ROMANCE EN EL TRABAJO: IMPACTOS DE LAS RELACIONES AMOROSAS EN LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES DE LAS MUJERES

Este estudio tiene como objetivo investigar la influencia de las relaciones amorosas en el ámbito laboral sobre la carrera de las mujeres, con énfasis en las dinámicas de poder y las desigualdades de género, explorando de qué manera el machismo estructural influye en la percepción y las consecuencias de los comportamientos sexuales en el trabajo para las mujeres en comparación con los hombres. Utilizando un enfoque cualitativo, se realizaron entrevistas semiestructuradas con empleados de Caixa Económica Federal, un banco público brasileño. Los resultados muestran que las mujeres, especialmente aquellas en posiciones jerárquicas inferiores, son más vulnerables al acoso, a la estigmatización y a la inestabilidad laboral, sobre todo después de las rupturas. El análisis destaca cómo el machismo estructural y las normas culturales afectan la percepción y el manejo de estas relaciones, agravando el impacto negativo de las relaciones sentimentales en el trabajo para las mujeres. Esta investigación contribuye a la literatura al ofrecer una mirada crítica a las dinámicas de poder y género en las relaciones románticas y sugiere la necesidad de políticas organizacionales más equitativas e inclusivas.

**Palabras clave:** relaciones sentimentales en el trabajo; género; acoso; relaciones románticas.

## WORKPLACE ROMANCE: IMPACTS OF ROMANTIC RELATIONSHIPS ON WOMEN'S CAREER TRAJECTORIES

This study aims to investigate the influence of romantic relationships in the workplace on women's careers, focusing on power dynamics and gender inequalities, and exploring how structural machismo shapes the perception and consequences of sexual behaviors at work for women compared to men. Using a qualitative approach, semi-structured interviews were conducted with employees at Caixa Económica Federal, a Brazilian public bank. The results show that women, especially those in lower positions, are more vulnerable to harassment, stigmatization, and job instability, especially after breakups. The analysis highlights how structural sexism and cultural norms affect the perception and how these relationships are handled, making the negative impact worse for women. This research adds to the literature by providing a critical look at power and gender dynamics in workplace romances and suggests the need for more equitable and inclusive organizational policies.

**Keywords:** workplace romance; gender; harassment; sexism; romantic relationships.

## 1. INTRODUÇÃO

Relações românticas são um aspecto importante da vida adulta, assim como a vida profissional. Em média, adultos dedicam cerca de 160 horas mensais ao trabalho, o que propicia intenso contato com os colegas, tornando natural e até inevitável que surjam laços sociais significativos, inclusive românticos (Pierce; Byrne; Aguinis, 1996; Bilyk, 2021). As organizações, antes vistas como espaços neutros e assexuados, agora são reconhecidas como locais onde gênero e sexualidade impactam as relações interpessoais e profissionais (Martin; Collinson, 1999).

Historicamente, as teorias organizacionais do século XX, como as propostas por Max Weber (1864-1920), desconsideravam a influência de gênero e sexualidade no trabalho. A visão burocrática promovia um ambiente neutro e impessoal, minimizando relações pessoais e ignorando temas como amor e sexualidade (Martin; Collinson, 1999; Gallo, 2023). Entretanto, tal “neutralidade” baseava-se em um padrão masculino, hetero e cisgênero de comportamento, onde emoções deveriam ser suprimidas, principalmente as consideradas “femininas”. Apesar de tentativas contemporâneas para abandonar o modelo burocrático tradicional, a ideia de um ambiente organizacional neutro persiste, ignorando as inevitáveis relações sociais no local de trabalho (Gallo, 2023).

Essa perspectiva foi desafiada com a crescente participação feminina no mercado de trabalho e com a crítica feminista a partir dos anos 1960, que revelou o impacto das dinâmicas de gênero e sexualidade nas análises organizacionais (Mill, 1989). Martin e Collinson (1999) enfatizam que as teorias feministas marxistas e foucaultianas introduziram a discussão sobre corporeidade e identidade das trabalhadoras, abordando os conflitos presentes em instituições capitalistas e (neo) liberais, a partir da inter-relação com o sistema patriarcal. Mill (1989) destaca que a ênfase do feminismo marxista na divisão sexual do trabalho e na exploração feminina trouxe uma mudança paradigmática, incorporando o gênero na análise organizacional (Gallo, 2023). As mudanças impulsionadas por movimentos feministas e pelos estudos sobre desigualdade de gênero têm transformado a percepção e a gestão dos relacionamentos amorosos no trabalho (Wilson, 2015; Gallo, 2023).

Estudos recentes abordam os atravessamentos sistêmicos do trabalho sobre as mulheres, discutindo disparidade salarial, dupla jornada, fenômeno do teto de vidro, entre outros (Antloga *et al.*, 2020). Embora a sexualidade no trabalho afete desempenho e ascensão profissional, as teorias organizacionais comumente desconsideram sua legitimidade, mesmo sendo um fenômeno frequente (Martin; Collinson, 1999). Com a crescente presença feminina no mercado de trabalho, o contato íntimo aumentou, mas a literatura priorizou o assédio sexual, negligenciando romances consensuais (Dillard, 1987; Wilson, 2015). Para Gallo (2023), o foco nos aspectos negativos reflete

a percepção de que esses vínculos são prejudiciais, levando algumas empresas a punir quem desafia a lógica weberiana do trabalhador (des) subjetivado e assexuado.

No entanto, relacionamentos consensuais no trabalho são comuns. Estudos indicam que a maioria dos trabalhadores já presenciou um romance no trabalho (Quinn, 1977; Gallo, 2023). Clarke (2006) identificou que mais de 70% dos colaboradores no Reino Unido já tiveram relacionamentos no trabalho, enquanto Dillard e Witteman (1985) encontraram que 75% dos entrevistados participaram ou observaram tais relacionamentos. Gallo (2023) verificou que 67% dos trabalhadores de uma empresa pública brasileira relataram ter se relacionado romanticamente no trabalho.

O objeto dessa pesquisa, logo, é a influência dos relacionamentos amorosos no trabalho sobre a carreira das mulheres, com foco nas dinâmicas de poder e desigualdades de gênero. A pergunta de pesquisa busca responder: como o machismo estrutural influencia a percepção e as consequências dos comportamentos sexuais no trabalho para mulheres em comparação aos homens?

A contribuição original do estudo vai além da dualidade impacto positivo-negativo, explorando, no contexto da Caixa Econômica Federal, como a dinâmica de poder afeta a carreira de mulheres envolvidas em romances no trabalho. Especificamente, objetivou-se analisar:

(a) consequências profissionais para mulheres envolvidas em romances no trabalho;

(b) casos de mulheres que sofreram impactos negativos na carreira em função desses relacionamentos;

(c) a relação dos impactos negativos e a dinâmica de poder nas organizações.

Em uma sociedade marcada por desigualdades de gênero e machismo estrutural, analisar essas dinâmicas de poder não apenas preenche lacunas significativas sobre os efeitos desses relacionamentos, como também oferece subsídios para fomentar a implementação de políticas organizacionais de diversidade e inclusão, treinamentos sobre assédio sexual e a promoção de uma cultura organizacional mais equitativa.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

O termo “romance no trabalho” ganhou destaque na década de 1970 (Wilson, 2015), quando começou a ser debatido academicamente. Estudos passaram a desenvolver teorias para orientar gestores sobre como lidar com esses relacionamentos, resultando em uma episteme que sustentava políticas anti-fraternização, exemplificada pela máxima da antropóloga Margaret Mead: “você não faz avanços ou dorme com pessoas com quem trabalha” (Mead, 1978, p.32).

Pierce, Byrne e Aguinis (1996) definem romance no trabalho como aquele em que dois trabalhadores da mesma organização reconhecem uma atração sexual mútua e agem conforme essa atração, através de namoro ou interações mais íntimas, com ou sem vínculo formal, como

casamento ou união estável. Gallo (2023) complementa, destacando aspectos emocionais e comportamentais, como desejo de estar junto, troca de confidências, manifestação de afeto e respeito, desejo de contatos físicos íntimos, como beijos e carícias, além de relação sexual. É importante destacar que este estudo foca nos relacionamentos amorosos consensuais, em oposição a qualquer tipo de assédio. Lickey, Berry e Whelan-Berry (2009) classificam esses relacionamentos em laterais, entre indivíduos de mesma posição, e assimétricas ou hierárquicas, entre supervisor e subordinado.

Gallo (2023) destaca que quase todos os artigos sobre romances no trabalho ignoraram a hierarquia de poder e as diferenças de gênero, focando em aspectos comuns a ambos os sexos, como produtividade, engajamento, favoritismo etc. Isso ocorre porque esses estudos possuem uma abordagem gerencial, em resposta à pressão sobre os gestores para proteger a organização de riscos legais, em detrimento das nuances de gênero e poder. No entanto, as mulheres, frequentemente em posições de menor poder, são mais negativamente afetadas por romances no trabalho (Wilson, 2015), já que a disputa pelo poder está presente tanto no amor quanto na sexualidade, beneficiando os homens (Gallo, 2023). Para Wilson (2015), o amor é uma das principais causas da divisão entre homens e mulheres, pois amplia as divisões de gênero e hierarquia, impactando na experiência do romance no trabalho.

A percepção de comportamentos sexuais no trabalho varia entre gêneros: enquanto os homens tendem a considerar esses comportamentos menos ofensivos, as mulheres, influenciadas pelas diferenças de poder, são mais cautelosas (Wilson, 2015). Pierce, Byrne e Aguinis (1996) verificaram que as mulheres têm percepções menos favoráveis sobre esses relacionamentos devido às maiores repercussões negativas e julgamentos enfrentados, como evidenciado por Devine e Markiewicz (1990). Realizado há mais de 30 anos, o estudo indica que acreditava-se que as mulheres deveriam enfrentar sanções, incluindo a perda do emprego, quando envolvidas nesses relacionamentos, com muito mais frequência do que os homens. Para Gallo (2023) isso reflete outras percepções sexistas, como a crença de que as mulheres são menos competentes e que utilizam romances no trabalho para obter vantagens através do sexo. Embora esses resultados se refiram ao passado, esse viés persiste na realidade atual, conforme apontam Cavico e Mujtaba (2021), que confirmam que as mulheres ainda enfrentam mais estereótipos negativos que os homens ao se envolverem em romances no trabalho. Como resultado, muitas mulheres e casais do mesmo sexo preferem manter seus relacionamentos em segredo para evitar reações adversas (Devine; Markiewics, 1990).

Adicionalmente, as organizações, historicamente moldadas e geridas por homens, refletem uma estrutura baseada em experiências masculinas, com ênfase nas conquistas enquanto minimiza a importância dos relacionamentos emocionais no trabalho (Devine; Markiewicz, 1990). No entanto, à medida que mais mulheres assumem cargos gerenciais, novas normas de relacionamento

e interação emergem, intensificando a sensibilidade às questões de sexualidade no ambiente corporativo (Wilson, 2015). A abordagem da sexualidade nas organizações é complexa: enquanto a repressão pode limitar aspectos produtivos dos relacionamentos, uma aceitação irrestrita pode gerar desequilíbrios de poder e conflitos de interesse (Wilson, 2015).

Destaca-se que apesar das contribuições valiosas da literatura sobre romances no trabalho, muitos estudos carecem de rigor metodológico, visão crítica e letramento de gênero. Um exemplo é Aquino *et al.* (2014), que defendem a sexualidade feminina como uma competência profissional comercializável, sugerindo que o corpo, a aparência e a sexualidade das mulheres podem ser utilizados em benefício da organização e da carreira da mulher (Gallo, 2023; Pierce; Byrne; Aguinis, 1996; Wilson, 2015). Também há escassez de pesquisas qualitativas que explorem experiências pessoais, lacunas na compreensão das políticas relacionadas a romances, infidelidade, amor não correspondido e os impactos desses relacionamentos nos demais colegas. A literatura tampouco aborda romances entre pessoas do mesmo sexo ou entre profissionais de diferentes organizações, especialmente considerando riscos de vazamento de informações confidenciais (Wilson, 2015). Diferenciando-se dessa abordagem, o presente estudo aprofunda-se nas dinâmicas de poder e gênero específicas de uma empresa pública brasileira, onde há pressão adicional para promover equidade e inclusão. Além disso, considera fatores culturais e contextuais específicos do Brasil, oferecendo novas e inéditas contribuições para a formulação de políticas organizacionais mais justas e inclusivas para todos os trabalhadores.

### 3. METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se como exploratória, qualitativa e transversal, com dados coletados através de entrevistas semiestruturadas. Tal escolha metodológica visa acessar vivências ligadas a relações amorosas e à interseccionalidade entre práticas profissionais, dinâmicas relacionais e bem-estar psicológico no trabalho. A pesquisa foi realizada na Caixa Econômica Federal, banco público brasileiro de abrangência nacional e referência em sua área de atuação, certificada como uma das Melhores Empresas para Trabalhar por rankings nacionais e internacionais.

Devido à natureza qualitativa da pesquisa, o número de participantes não foi pré-definido, sendo considerada a saturação dos dados ao longo das entrevistas. Os trabalhadores foram estratificados conforme a situação de relacionamento atual, incluindo: relacionamento com colega de trabalho, relacionamento com alguém de fora da empresa e nunca ter se envolvido com colegas. Os potenciais participantes foram contatados via redes sociais, onde foram informados sobre os objetivos da pesquisa e o método de coleta de dados. As entrevistas foram conduzidas remotamente e, como se trata de pesquisa sobre romances no trabalho, assunto que permeia a vida privada dos funcionários, algumas desistências foram registradas por receio de exposição.

O instrumento de coleta de dados consistiu em um roteiro semiestruturado, com perguntas abertas, buscando compreender (a) a inserção do indivíduo afetivo na organização e suas implicações no trabalho; (b) os processos psicológicos-emotivos e suas implicações nas práticas profissionais; (c) os impactos positivos e/ou negativos – da relação nas práticas profissionais da rotina cotidiana; (d) o impacto do término do relacionamento na produtividade dos envolvidos e/ou da equipe e (e) outras possíveis consequências destes fatores na realização do trabalho. As entrevistas duraram entre 15 minutos e uma hora, com uma média de 30 minutos.

Foram realizadas 14 entrevistas com 15 participantes, sendo 13 individuais e uma em dupla. Dos entrevistados, 10 eram mulheres (66%) e cinco homens (33%), com idade entre 35 e 45 anos e média de 40 anos (DP=3,24), com tempo de trabalho médio na empresa de 16 anos (DP=4,95). A maioria trabalhava nas áreas administrativas e todos eram funcionários concursados. Segundo as diretrizes éticas da American Psychological Association (APA), o Quadro 1 apresenta apenas os dados sociodemográficos relevantes para a caracterização da amostra. Para a análise dos dados, foi empregada a técnica de Análise Temática de Braun e Clarke (2006).

**Quadro 1 – Dados sociodemográficos da amostra qualitativa**

Identificação	Gênero	Orientação	Estado Civil	Parceiro do trabalho?	Já se relacionou no trabalho?
Participante 1	Mulher	Heterossexual	Divorciada	Sim	Sim
Participante 2	Mulher	Heterossexual	Solteira	N/A	Não
Participante 3	Mulher	Heterossexual	Casada	Sim	Sim
Participante 4	Homem	Homossexual	Solteiro	N/A	Não
Participante 5	Mulher	Heterossexual	União Estável	Não	Sim
Participante 6	Homem	Heterossexual	Casado	Sim	Sim
Participante 7	Homem	Heterossexual	União Estável	Sim	Sim
Participante 8	Mulher	Heterossexual	União Estável	Sim	Sim
Participante 9	Mulher	Heterossexual	Separada	Sim	Sim
Participante 10	Mulher	Bissexual	União Estável	Sim	Sim
Participante 11	Mulher	Heterossexual	Casada não-mono	Sim	Sim
Participante 12	Homem	Heterossexual	Casado não-mono	Sim	Sim
Participante 13	Mulher	Heterossexual	Casada	Sim	Sim
Participante 14	Mulher	Heterossexual	Casada	Não	Sim
Participante 15	Homem	Homossexual	Solteiro, namorando	Não	Não

**Fonte:** elaboração própria.

**Nota:** Todos os participantes identificaram-se com gênero “cis”, ou seja, pessoas cuja identidade de gênero corresponde ao sexo biológico.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a transcrição, os dados foram codificados de modo sistemático, gerando o mapa temático da análise, do qual emergiram os temas elencados no Quadro 2.

**Quadro 2 – Principais causas de impactos negativos sobre as mulheres no trabalho**

Temas	Participantes
Relações de Poder	P2, P3, P4, P6, P7, P8, P13, P14
Estigmatização da Mulher	P1, P2, P3, P4, P5, P7, P9, P11, P13, P14, P15
Substitutividade da Mulher	P1, P5, P6, P7, P13, P14

**Fonte:** elaboração própria.

**Relações de poder.** Relações hierárquicas permeiam os relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho e os dados coletados evidenciam que, esses casos, são percebidos como os mais problemáticos pelos entrevistados. A prevalência de relações amorosas assimétricas, nas quais homens ocupam posições hierárquicas superiores não é mero acaso, mas uma estrutura organizacional que historicamente favorece homens no topo da hierarquia e mantém as mulheres em posições subalternas (Dillard, 1987; Gallo, 2023). Esse padrão reproduz o machismo estrutural nas empresas, naturalizando que homens tenham maior controle sobre a distribuição de oportunidades e perpetuando desigualdades de gênero no acesso à liderança. Na Caixa, os entrevistados relatam que, relacionamentos no trabalho frequentemente ocorrem entre pessoas em níveis hierárquicos diferentes, geralmente com homens ocupando cargos mais altos. Para Wilson (2015), o poder pode ser um fator de atração, inconscientemente, pelo desejo de uma relação proibida, como conscientemente, pela troca de benefícios por favores sexuais.

Os participantes também relataram casos de relacionamentos inicialmente laterais que evoluem para situações de subordinação hierárquica. Embora a Caixa não possua nenhuma política específica sobre relacionamentos amorosos no trabalho, a empresa possui uma política de vedação ao nepotismo, a qual estabelece que não pode haver relações profissionais hierárquicas entre parentes até o terceiro grau, para evitar conflitos de interesse. Entretanto, não há qualquer menção a relacionamentos amorosos entre funcionários que não sejam parentes, como é o caso de um relacionamento mais informal ou um namoro. Gallo (2023) relata que relacionamentos hierárquicos são mais problemáticos devido a preocupações éticas e à quantidade de fofocas geradas, especialmente quando envolvem relações extraconjugais, na qual a reputação da mulher geralmente é a única prejudicada. Assim, muitos casais optam por manter seu relacionamento em segredo para evitar reações negativas e fofocas (Quinn, 1977; Gallo, 2023). A literatura mostra que romances hierárquicos geram respostas mais intensas devido às questões de poder, podendo ser percebidos como coalizões que desequilibram o ambiente de trabalho (Pierce *et al.*, 1996; Gallo, 2023). Além disso, quando a mulher ascende na carreira enquanto se relaciona com um

superior, sua competência profissional é imediatamente questionada, sendo rotulada como alguém que obteve vantagens indevidas por meio do relacionamento (Wilson, 2015; Gallo, 2023). Essa assimetria reflete um duplo padrão patriarcal, no qual a autoridade masculina é reforçada e legitimada, enquanto a presença feminina no mercado de trabalho é constantemente posta sob suspeita.

Os impactos desses relacionamentos são ainda mais evidentes quando ocorrem términos. Diversos entrevistados relataram términos de relacionamentos entre colegas que levaram a tratamento desfavorável e até assédio. Nesses casos, a pessoa subordinada – que em todas as situações foi a mulher – enfrentou consequências severas, como transferência compulsória de lotação ou até perda do cargo comissionado, enquanto o homem permaneceu intocado em sua posição. Wilson (2015) aponta que as mulheres, frequentemente em posições de menor poder, tendem a ser mais negativamente afetadas por romances no trabalho, fato corroborado pelo presente estudo. Esse padrão demonstra que, mais do que casos isolados, há uma estrutura organizacional que protege os homens e pune as mulheres.

Dois entrevistados relataram o seguinte caso: um casal iniciou a relação sem vínculo hierárquico, mas ao surgir uma vaga na unidade da parceira, ele se candidatou e foi selecionado, tornando-se seu superior. A relação foi mantida em segredo pela nova hierarquia, até chegar ao fim quando ele se envolveu com outra colega da unidade. Ele então passou a destratar a subordinada, ignorando solicitações e até descartando documentos importantes.

Trecho 1: Eu presenciei uma cena em que ela perguntou “Eu deixei um ofício na sua mesa para você assinar, você já assinou?” E ele não respondia, não falava nada, ficava mudo. Já tinha algum tempo que ele vinha fazendo tratamento de silêncio com ela. Então ela insistiu, “será que você poderia me responder sobre o ofício, que eu deixei na sua mesa?”. Ele virou para ela e falou assim, de forma bem grossa, “joguei no arquivo redondo”. Arquivo redondo, ele se referia à lixeira, como se ele tivesse jogado no lixo.  
(Participante 14)

Quando o ambiente se tornou insustentável, a subordinada denunciou a situação ao superior hierárquico de ambos. A resposta inicial foi compreensiva, mas rapidamente tornou-se punitiva: um dos dois deveria deixar a unidade. No entanto, em nova reunião, com um terceiro gestor presente, a subordinada foi informada que deveria encontrar outro local para trabalhar em uma semana, caso contrário seria enviada de volta à sua cidade de origem. A decisão a deixou extremamente vulnerável, evidenciando um claro caso de assédio, agora por três gestores. Esse caso expõe não apenas o impacto emocional e profissional da retaliação, mas também a negligência organizacional frente ao assédio.

Este e outros relatos apontam que as consequências negativas do relacionamento recaem quase exclusivamente sobre as mulheres, enquanto os homens raramente são responsabilizados.

Esse fenômeno evidencia que as organizações não apenas permitem, mas reforçam a impunidade masculina, permitindo que os homens ascendam hierarquicamente, enquanto mulheres são sistematicamente afastadas, silenciadas ou preteridas. Wilson (2015) aponta que relacionamentos amorosos hierárquicos geram a maior parte das consequências negativas e alimentam sistemas que favorecem o assédio moral e sexual no trabalho.

A ausência de diretrizes institucionais para lidar com essas situações contribui para a perpetuação da desigualdade de gênero. Enquanto as políticas organizacionais focam somente na prevenção de conflitos de interesse, não há qualquer mecanismo que proteja mulheres de retaliações ou abusos após o término de um relacionamento. Essa omissão reforça a ideia de que, para se manter no trabalho, a mulher precisa se adequar a um padrão de invisibilidade e neutralidade, enquanto os homens exercem seu poder sem grandes consequências. As empresas precisam ir além da mera proibição de relações hierárquicas e adotar medidas que protejam mulheres contra retaliação, assédio e marginalização profissional, garantindo que suas trajetórias não sejam prejudicadas por dinâmicas de poder assimétricas. A problematização dessas relações deve considerar não apenas os indivíduos, mas o papel ativo das organizações na manutenção ou no combate às desigualdades de gênero.

**Estigmatização da mulher.** As entrevistas evidenciam que mulheres envolvidas em romances no trabalho são frequentemente alvo de estigmatização, julgamentos morais e desqualificação profissional. Esse fenômeno não se restringe a avaliações individuais, mas reflete uma estrutura organizacional e cultural que subordina a credibilidade das mulheres à sua conduta pessoal, enquanto os homens são avaliados predominantemente por seu desempenho profissional. Wilson (2015) avalia que mulheres em relacionamentos com seus superiores são vistas como manipuladoras ou interesseiras, como se utilizassem o sexo para ascender no trabalho. Essa realidade é agravada por discursos que defendem o uso da sexualidade feminina como ferramenta tática para ascensão profissional, como argumentado por Aquino *et al.* (2014). Essa perspectiva não apenas ignora as diferenças estruturais entre homens e mulheres no uso do capital erótico no trabalho, mas também naturaliza a objetificação do corpo feminino como um recurso gerencial aceitável, reforçando uma visão misógina que reduz a mulher a um instrumento de benefício organizacional. Na Caixa, entrevistados relatam que mulheres que ascendem profissionalmente são frequentemente acusadas de “dormir com o chefe” e rotuladas pejorativamente.

Trecho 2: O homem, quando tem uma ascensão profissional muito rápida, é porque ele é muito competente. A mulher, quando tem uma ascensão profissional muito rápida, é porque transou com alguém. (Participante 13)

Esse duplo padrão na percepção da ascensão profissional masculina e feminina reflete um mecanismo disciplinador que deslegitima a presença das mulheres em espaços de poder. Estudos apontam que mesmo mulheres que não se envolvem em romances no trabalho podem

ser estigmatizadas caso desafiem normas de gênero, seja por sua postura, comportamento ou mesmo por sua presença em cargos historicamente masculinos (Devine; Markiewicz, 1990; Cavico; Mujtaba, 2021).

Uma preocupação entre os entrevistados foi a suposição de favoritismo, que desqualifica a ascensão profissional feminina, enquanto homens em situações semelhantes não enfrentam o mesmo estigma. Pesquisas sugerem que gerentes homens podem favorecer subordinadas com quem se relacionam (Quinn, 1977; Pierce *et al.*, 1996), mas essa realidade não beneficia as mulheres, pois as organizações frequentemente relutam em promover funcionárias envolvidas em romances no trabalho, criando uma barreira oculta à progressão de suas carreiras (Devine; Markiewicz, 1990; Gallo, 2023; Pierce *et al.*, 1996).

Trecho 3: As mulheres se encontram muitas vezes em situações em que são o elo mais frágil da cadeia, são mais vulneráveis em relação ao cargo e ao emprego. Então, enquanto alguns acham que elas têm mais chances de se beneficiar com favoritismos, eu acho que elas têm é mais chances de se prejudicarem. (Participante 3)

Além disso, os romances no local de trabalho frequentemente se tornam alvo de fofocas. Embora pareçam inofensivas, essas fofocas podem minar a moral dos colegas, especialmente em situações de romances hierárquicos ou relacionamentos que terminaram (Sidhu; Bhalla; Nazneen, 2020; Gallo, 2023). A fofoca é um dos aspectos mais prejudiciais das percepções negativas no trabalho, muitas vezes levando à hostilidade e à disseminação de informações falsas, sendo a mulher a maior vítima (Bilyk, 2021; Gallo, 2023). O medo de consequências negativas, como desaprovação, altos níveis de fofoca, hostilidade, comunicações distorcidas e ciúmes de superiores e colegas, frequentemente levam casais a manter seu relacionamento em segredo no trabalho (Sidhu; Bhalla; Nazneen, 2020).

Os entrevistados relataram casos em que as interações entre colegas que têm ou tiveram um relacionamento no trabalho foram mal interpretadas, prejudicando a reputação dos envolvidos. Um exemplo foi uma assistente de atendimento injustamente acusada de se relacionar simultaneamente com dois gerentes, o que comprometeu sua carreira e a levou a se mudar de cidade, mesmo nunca tendo se envolvido com nenhum deles. Destaca-se que todos os relatos sobre fofoca envolveram exclusivamente mulheres, denotando uma desigualdade de gênero nas percepções sobre romances no trabalho. Este achado corrobora a pesquisa de Pierce, Byrne e Aguinis (1996), que apontam que mulheres são frequentemente associadas a interesses escusos e ambição desmedida, enquanto homens são vistos como conquistadores bem-sucedidos, além da pesquisa de Gallo (2023), que indica que mulheres são mais prejudicadas por boatos, frequentemente rotuladas de maneira pejorativa e sofrendo consequências profissionais injustas, impactando negativamente a saúde mental. Em outro caso relatado, uma técnica foi preferida em uma promoção por ter sua reputação maculada.

Trecho 4: Eu lembro de uma colega que ficou com a maior fama de “rodada” e nem era verdade. E se fosse, também, qual o problema? Mas no caso dela era só fofoca maldosa mesmo. Ela fez um processo seletivo para gerente em que ela foi muito melhor que os outros, eu estava na banca, mas ela não foi selecionada porque o gestor da unidade falou que ela tinha fama de “rodada” e ele não queria tentação, porque ele era casado. (Participante 13)

Esses relatos ilustram como fofocas podem ter um impacto profundo no bem-estar das mulheres, levando-as a pedir transferência ou se mudar de cidade. A percepção dos entrevistados reflete as dinâmicas de poder e as normas culturais enraizadas no patriarcado, com as mulheres enfrentando desafios e estigmas mesmo sem se relacionar romanticamente no trabalho, bastando se destacar profissionalmente (Gallo, 2023). Mais do que um fenômeno isolado, a estigmatização da mulher no trabalho opera como um mecanismo de controle social, limitando a atuação feminina e perpetuando o domínio masculino nas posições de liderança. Essa estigmatização não pode ser analisada como uma simples questão de percepção social, mas como um elemento estrutural das desigualdades de gênero nas organizações, demonstrando que o ambiente de trabalho não é um espaço neutro, mas um campo de disputa de poder em que normas patriarcais são reafirmadas para restringir a ascensão feminina. Além disso, a literatura evidencia que a hipersexualização feminina no ambiente corporativo frequentemente serve como justificativa para excluí-las de espaços estratégicos e de poder (Cavico; Mujtaba, 2021; Gallo, 2023). Assim, o desafio das organizações não deve ser apenas evitar conflitos de interesse ou favoritismos, mas reconhecer e mitigar estruturas que favorecem a vigilância moral sobre as mulheres, prejudicam sua credibilidade e limitam suas oportunidades de crescimento profissional.

**Substitutividade da mulher.** Mulheres em relacionamentos amorosos no trabalho experimentam reações mais negativas dos colegas de trabalho e maior insegurança no emprego em relação aos homens, especialmente se o relacionamento terminar (Bilyk, 2021). A literatura sobre romances no trabalho aponta que as pessoas em posição mais baixa na hierarquia – geralmente mulheres – correm mais risco de perder o emprego ou serem transferidas, independente do desempenho profissional (Quinn, 1977; Devine; Markiewicz, 1990; Pierce; Byrne; Aguinis, 1996; Wilson, 2015). Isso demonstra como a estrutura organizacional reforça assimetrias de gênero ao tolerar que mulheres sejam penalizadas, enquanto homens, geralmente em posição de poder, permanecem protegidos. Esse padrão revela não apenas um viés sexista nas decisões institucionais, mas também a forma como as hierarquias organizacionais, historicamente masculinas, criam e reproduzem mecanismos de exclusão das mulheres (Antloga *et al.*, 2021).

No caso da Caixa, onde os funcionários possuem estabilidade no emprego, a perda de um cargo em comissão é frequentemente percebida como punição equivalente a uma demissão, especialmente quando não há justificativa objetiva para tal decisão. Em um dos relatos coletados,

a entrevistada contou que ao término do casamento, seu ex-marido não aceitou bem a separação e criou uma série de situações constrangedoras para ela no trabalho. Após ele ser promovido a uma unidade hierarquicamente superior, ele influenciou a nova gestão que assumiu a unidade a dispensá-la da função. Mesmo sem trabalharem mais juntos, ela foi penalizada pelo seu histórico amoroso. Esse caso ilustra como o histórico amoroso das mulheres dentro da organização pode ser usado como critério para decisões administrativas, reforçando sua posição de vulnerabilidade.

Outro relato evidencia como o término de um relacionamento entre superior hierárquico e subordinada pode levar a assédio e retaliação. O caso, descrito na primeira categoria temática, Relações de Poder, revelou que após o fim do relacionamento amoroso hierárquico o superior passou a retaliar a subordinada, utilizando estratégias de exclusão e silenciamento profissional. Quando a situação foi denunciada, a resposta da organização foi forçar a subordinada a sair. O fato de que a decisão foi pela remoção da mulher – e não do homem, que era o superior hierárquico e que perpetuou o comportamento abusivo – expõe a forma como as hierarquias organizacionais sustentam as desigualdades de gênero. A tendência institucional não é a de avaliar o mérito da questão, mas sim de agir para “resolver o problema” de maneira que proteja o superior hierárquico, que na maioria dos casos é o homem.

Discutir a substitutividade da mulher no ambiente corporativo não se trata apenas de descrever um fenômeno, mas de evidenciar um padrão estrutural que penaliza as mulheres por suas escolhas pessoais de maneira desproporcional. A ideia da mulher como substituível após um relacionamento amoroso fracassado no trabalho está profundamente enraizada na cultura organizacional patriarcal. Estudos apontam que mulheres envolvidas em romances no trabalho são mais suscetíveis a se tornarem vítimas de realocações ou demissões do que seus parceiros masculinos, indicando uma discriminação baseada em gênero e no status hierárquico (Quinn, 1977; Devine; Markiewicz, 1990; Pierce; Byrne; Aguinis, 1996; Gallo, 2023). A lógica subjacente é que, enquanto o homem continua sendo visto como um profissional valorizado e necessário, a mulher é considerada um elemento passível de remoção, seja para evitar desconfortos internos, seja para proteger a reputação dos homens envolvidos. Assim, enquanto os homens que participaram dos mesmos relacionamentos permanecem protegidos em seus cargos, a permanência da mulher pode comprometer o ambiente, gerar tensões e alimentar rumores, sendo mais conveniente para a empresa afastá-la.

Essa dinâmica não é uma consequência inevitável dos relacionamentos amorosos no trabalho, mas um reflexo da assimetria de poder dentro das organizações e da desigualdade de gênero presente na sociedade como um todo. A estrutura corporativa, longe de ser neutra, é construída para perpetuar desigualdades de gênero e reforçar o domínio masculino no ambiente de trabalho, lógica que reflete a reprodução do patriarcado no ambiente corporativo. As empresas continuam sustentando a ideia de que as mulheres ocupam um lugar condicionado no mercado de trabalho

e não um direito pleno, levando à aceitação tácita de que, em qualquer disputa interpessoal que envolva gênero, a mulher deve ser a parte sacrificada. Quando as organizações permitem que decisões administrativas sejam tomadas com base nessas percepções, elas reforçam um ciclo de precarização da mulher no ambiente corporativo, no qual sua permanência está constantemente colocada em risco em função de sua vida pessoal e sua credibilidade pode ser comprometida por fatores que nada têm a ver com seu desempenho profissional.

A ausência de políticas organizacionais que protejam mulheres em casos como esse evidencia como as empresas focam apenas em evitar favoritismo e conflitos de interesse, mas raramente oferecem mecanismos de proteção para aquelas que enfrentam retaliações após o término de um relacionamento. O que se observa é a predominância de normas voltadas para a proteção da empresa e da reputação dos gestores homens, enquanto as mulheres são deixadas à própria sorte. Como o trabalho é culturalmente associado ao masculino, a mulher é, portanto, substituível (Antloga *et al.*, 2021).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi investigar a influência dos relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho sobre a carreira das mulheres, com foco nas dinâmicas de poder e desigualdades de gênero, explorando de que forma o machismo estrutural influencia a percepção e as consequências de comportamentos sexuais no trabalho para mulheres, comparado aos homens. Por se tratar de um estudo exploratório, a intenção foi captar a complexidade do fenômeno e levantar novas questões e categorias analíticas.

De modo geral, os resultados mostraram que as mulheres que se envolvem em romances no ambiente profissional são mais vulneráveis a consequências negativas do que seus pares masculinos, especialmente quando ocupam posições hierárquicas inferiores. A análise qualitativa possibilitou identificar como as mulheres enfrentam um julgamento moral que compromete sua credibilidade profissional, sendo frequentemente acusadas de utilizar seus relacionamentos para ascender na carreira, ao passo que os homens dificilmente sofrem o mesmo escrutínio. Além disso, os resultados indicam que, na ausência de políticas institucionais que regulamentem esses vínculos de forma equitativa, as mulheres são as principais afetadas por práticas informais que reproduzem desigualdades de gênero, incluindo a necessidade de esconder seus relacionamentos para evitar consequências profissionais adversas. Esses achados reafirmam a presença de uma estrutura organizacional que, longe de ser neutra, naturaliza a penalização das mulheres e a impunidade dos homens no contexto dos relacionamentos amorosos no trabalho.

Ao contrário da abordagem tradicional, que trata os romances no ambiente de trabalho sob uma ótica meramente normativa ou funcionalista, esta pesquisa propõe uma mudança do eixo de análise ao deslocar o foco das consequências individuais dos relacionamentos amorosos

no trabalho para as estruturas institucionais e organizacionais que perpetuam desigualdades de gênero. Dessa forma, o estudo evidencia que a sexualidade e o afeto no trabalho não operam de forma neutra, mas são atravessados por relações de poder e normas patriarcais, introduzindo um enquadramento crítico que revela mecanismos de exclusão e violências simbólicas contra as mulheres. Consequentemente, os resultados não apenas confirmam desigualdades de gênero já documentadas em pesquisas sobre carreira e ascensão profissional, mas também ampliam esse debate ao introduzir novas categorias interpretativas, que conectam os relacionamentos amorosos no trabalho a processos mais amplos de dominação e exclusão profissional das mulheres. Especificamente, o estudo propõe que os impactos dos relacionamentos amorosos no trabalho para as mulheres sejam analisados a partir de três eixos principais: a influência das relações de poder na perpetuação de desigualdades de gênero, a estigmatização das mulheres envolvidas nesses relacionamentos e a sua substitutividade no ambiente organizacional, especialmente após o término do vínculo amoroso.

Essa abordagem rompe com modelos teóricos anteriores que tratam os romances no trabalho como um fenômeno isolado ou como uma questão meramente gerencial. Em vez disso, o estudo sugere que os relacionamentos amorosos devem ser compreendidos dentro de um arcabouço interseccional de análise de poder, que leve em conta não apenas gênero, mas também outras hierarquias sociais que atravessam o ambiente corporativo. Em particular, os achados sustentam a tese de que a lógica organizacional não apenas espelha o patriarcado, mas também opera como um espaço de reprodução de suas normas, em que a sexualidade e o afeto são utilizados como dispositivos de controle sobre a presença feminina. O estudo também contribui ao evidenciar a lacuna existente na literatura sobre as especificidades desses fenômenos em organizações públicas do sul global, onde as relações de poder e gênero assumem contornos próprios devido a fatores culturais e institucionais.

Diante desses achados, torna-se evidente que as desigualdades de gênero nos relacionamentos amorosos no ambiente de trabalho não são apenas um problema estrutural abstrato, mas uma realidade concreta com implicações diretas para a gestão organizacional e para a formulação de políticas institucionais. Compreender essas dinâmicas não se limita ao campo teórico; exige, também, a adoção de estratégias que minimizem os impactos negativos sobre as mulheres e promovam ambientes de trabalho mais equitativos. Assim, os resultados desta pesquisa fornecem subsídios para refletir sobre como as organizações podem atuar para mitigar essas desigualdades e garantir que as relações interpessoais no trabalho não se convertam em um fator adicional de exclusão profissional.

É importante ressaltar que este estudo não tem como objetivo interferir nas políticas organizacionais da Caixa Econômica Federal, tampouco determinar diretrizes específicas para a instituição. A Caixa foi escolhida como campo empírico de investigação por suas características que

miscigenam elementos de organizações públicas e privadas, permitindo uma análise das dinâmicas de poder e gênero em um ambiente organizacional complexo. Cabe à própria instituição, caso considere pertinente, refletir sobre seus mecanismos internos e elaborar políticas que respondam às desigualdades identificadas. As propostas concretas discutidas neste estudo não se restringem a essa organização, mas extrapolam o contexto específico da pesquisa e podem ser aplicadas a qualquer empresa ou instituição que identifique desafios semelhantes. Dessa forma, os achados desta pesquisa fornecem um referencial para a reflexão e o aprimoramento das políticas organizacionais de maneira mais ampla, sem impor recomendações direcionadas a uma organização específica.

Um dos aspectos mais evidentes da pesquisa foi a ausência de mecanismos institucionais que garantam proteção para mulheres que enfrentam retaliação no ambiente de trabalho após o término de um relacionamento. Isso sugere a necessidade de criação de protocolos específicos para lidar com casos em que há perseguição, isolamento profissional ou perda de cargos em função de questões interpessoais. No atual cenário organizacional, muitas dessas situações são tratadas de forma subjetiva, sem um processo transparente que impeça decisões arbitrárias. Assim, uma implicação prática deste estudo é a necessidade de protocolos formais para denúncias de retaliação não apenas pós-relacionamento, mas de qualquer natureza, garantindo que esses casos sejam analisados com o devido rigor e que as vítimas não sejam as únicas penalizadas pela situação. A criação de mecanismos de supervisão externa para avaliar transferências e remoções de cargos quando há indícios de perseguição também se mostra fundamental para evitar que relações interpessoais influenciem a estabilidade profissional das mulheres.

Além disso, os resultados indicam que a estigmatização da mulher nos romances no trabalho opera como um mecanismo informal de disciplinamento social, reforçando a ideia de que seu sucesso profissional está condicionado a fatores extrínsecos ao seu desempenho. Esse fenômeno não pode ser mitigado apenas por meio de normativas formais, exigindo mudanças culturais dentro das organizações. A pesquisa aponta para a necessidade de ações educativas e programas de formação voltados à desconstrução de estereótipos de gênero no ambiente corporativo. Treinamentos que abordem as dinâmicas de gênero nas relações interpessoais, bem como a maneira como os julgamentos morais afetam desproporcionalmente as mulheres, podem contribuir para um ambiente organizacional menos hostil. Além disso, diretrizes institucionais devem coibir discursos que reforçam a desqualificação das mulheres por meio da vigilância moral, garantindo que sua progressão de carreira seja avaliada exclusivamente com base em critérios técnicos.

A lógica da substitutividade feminina no ambiente corporativo também sugere implicações relevantes para a política de retenção de talentos. O estudo demonstrou que, quando há conflitos interpessoais derivados de um relacionamento amoroso, as mulheres são mais frequentemente removidas de seus cargos ou pressionadas a buscar realocação, enquanto os homens tendem a permanecer em suas funções sem grandes repercussões. Isso indica que a permanência das mulheres

nas organizações é mais instável e que suas trajetórias profissionais podem ser interrompidas não por questões de competência, mas por fatores relacionais. Portanto, um desdobramento prático da pesquisa é a necessidade de avaliar e modificar as políticas de gestão de pessoas para garantir que decisões sobre transferências e realocações não sejam influenciadas por percepções enviesadas sobre o comportamento das mulheres no ambiente de trabalho. Estratégias como auditorias internas sobre processos de realocação e a exigência de justificativas formais para remoções de cargo podem minimizar esse tipo de impacto.

A pesquisa também demonstra que as organizações precisam rever a forma como lidam com romances hierárquicos, pois a mera proibição desse tipo de relacionamento não impede que ele ocorra, tampouco protege as mulheres de retaliações e assédios. A partir dos achados, uma medida recomendável seria a adoção de políticas que incentivem maior transparência e regulação desses vínculos, sem recorrer a punições indiscriminadas que apenas reforçam desigualdades preexistentes. Ao invés de sanções automáticas, o foco deve estar na criação de diretrizes claras sobre conflitos de interesse, abuso de poder e mecanismos de supervisão sobre promoções e benefícios concedidos a parceiros dentro da organização. Essas medidas podem ajudar a evitar tanto a percepção de favorecimento quanto o uso de relacionamentos passados como justificativa para punir ou marginalizar mulheres no ambiente profissional.

Embora os resultados desta pesquisa ofereçam reflexões relevantes para o aprimoramento das políticas organizacionais e a promoção de ambientes de trabalho mais equitativos, é importante reconhecer que toda investigação possui limites metodológicos e empíricos que devem ser considerados na interpretação dos achados. Algumas restrições decorrem das escolhas metodológicas adotadas, enquanto outras refletem a complexidade do fenômeno investigado e a impossibilidade de abranger todas as suas dimensões em um único estudo. Assim, ao mesmo tempo em que esta pesquisa contribui para ampliar o debate sobre os impactos dos relacionamentos amorosos na trajetória profissional das mulheres, suas limitações também apontam direções para futuras investigações que possam aprofundar e expandir essa discussão.

Primeiramente, a pesquisa foi conduzida em uma única organização pública brasileira, o que restringe a generalização dos achados para outros contextos organizacionais e culturais. Embora a Caixa tenha sido um campo de pesquisa relevante por suas características que miscigenam elementos do setor público e privado, os resultados não podem ser automaticamente extrapolados para outras organizações com dinâmicas institucionais e normativas distintas. Estudos futuros podem se beneficiar de uma amostra mais ampla e diversificada, incluindo organizações de diferentes setores, tamanhos e estruturas hierárquicas, bem como regiões geográficas variadas, a fim de testar a aplicabilidade das conclusões aqui apresentadas em diferentes contextos.

Outra limitação relevante está na metodologia utilizada. Embora a pesquisa qualitativa tenha permitido um aprofundamento analítico e a identificação de categorias emergentes que

enriquecem o debate sobre gênero e poder no ambiente de trabalho, o método de entrevistas semiestruturadas também está sujeito a vieses subjetivos dos participantes e dos pesquisadores. As percepções individuais sobre as relações amorosas no trabalho podem ser influenciadas por fatores emocionais e experiências pessoais, o que pode afetar a forma como os relatos foram construídos. Além disso, o processo de análise interpretativa sempre carrega elementos subjetivos, ainda que mitigados pelo rigor metodológico. Para fortalecer futuras investigações sobre o tema, a inclusão de métodos quantitativos poderia complementar os achados qualitativos, proporcionando uma visão mais abrangente e robusta sobre o impacto das relações amorosas na trajetória profissional das mulheres.

A ausência de uma abordagem interseccional mais ampla também representa uma limitação do estudo. Embora a pesquisa tenha se concentrado na questão de gênero, outros marcadores sociais, como raça, classe e orientação sexual, não foram explorados com profundidade. No caso específico da Caixa, a estabilidade proporcionada pelo cargo estatutário, acessado por concurso público, reduz a variação socioeconômica, limitando a análise sobre o impacto da classe social nessas dinâmicas. Além disso, o racismo estrutural no Brasil, aliado à ausência de cotas raciais nos concursos da Caixa até 2014, levou a uma composição de funcionários majoritariamente brancos, o que restringiu a possibilidade de aprofundamento na interseccionalidade entre raça e gênero dentro da amostra estudada. No que se refere à orientação sexual, a literatura aponta que relacionamentos homoafetivos no ambiente de trabalho tendem a ser mais ocultos devido ao receio de discriminação e hostilidade, o que pode explicar a dificuldade encontrada na identificação e recrutamento de participantes com esse perfil para o estudo. Considerando que a invisibilidade de certos grupos pode mascarar desigualdades específicas, pesquisas futuras podem se beneficiar de metodologias que incluam estratégias de amostragem mais direcionadas para contemplar experiências interseccionais.

Por fim, uma limitação metodológica adicional diz respeito à relutância dos participantes em discutir abertamente seus relacionamentos amorosos no trabalho. A sensibilidade do tema fez com que algumas entrevistas fossem mais restritas, e certos aspectos das experiências relatadas foram compartilhados de maneira velada ou com receio de exposição. Além disso, a ausência de entrevistas com gestores ou tomadores de decisão dentro da organização limitou a possibilidade de uma análise institucional mais aprofundada sobre como a liderança percebe e lida com esses relacionamentos no ambiente corporativo. Estudos futuros poderiam explorar essa dimensão incluindo entrevistas com gestores e outros atores institucionais que desempenham papel central na formulação de normas organizacionais.

Diante dessas limitações, a presente pesquisa não tem a pretensão de esgotar o tema, mas sim de contribuir para o aprofundamento das discussões sobre as desigualdades de gênero no ambiente organizacional. As restrições metodológicas e empíricas aqui apontadas não invalidam os achados,

mas indicam caminhos para investigações futuras que possam ampliar a compreensão sobre a interseção entre relações afetivas e dinâmicas de poder no mundo do trabalho. Ao reconhecer essas limitações, o estudo reforça a necessidade de uma abordagem mais ampla e multidimensional para compreender as consequências dos relacionamentos amorosos no ambiente organizacional, garantindo que as desigualdades identificadas possam ser melhor exploradas em contextos diversos.

## REFERÊNCIAS

- ANTLOGA, C. S. Por que estudar o trabalho feminino?. Em: **Trabalho Feminino: Desafios e Perspectivas no Brasil**. Curitiba: Appris, p. 17-29, 2021.
- ANTLOGA, C. S.; MONTEIRO, R.; MAIA, M.; PORTO, M; MACIEL, M. Trabalho feminino: Uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 36(Special), 2020. DOI: 10.1590/0102.3772e36nspe2
- AQUINO, K.; SHEPPARD, L.; WATKINS, M. B.; O'REILLY, J.; SMITH, A. Social sexual behavior at work. **Research in Organizational Behavior**, v. 34, p. 217-236, 2014. DOI: 10.1016/j.riob.2014.02.001
- BABBIE, E.; MOUTON, J. **The Practice of Social Research**. Cape Town: South Africa Oxford University Press, 2001.
- BILYK, D. The Inevitability of Workplace Romance. **Canadian Journal of Family and Youth / Le Journal Canadien De Famille Et De La Jeunesse**, p. 53-63, 2021. DOI:10.29173/cjfy29622
- BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, 3(2), p. 77-101, 2006. DOI:10.1191/1478088706qp063oa
- CAVICO, F; MUJTABA, B. Workplace romance and sexual favoritism in the #MeToo workplace: Legal and practical considerations for management. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, 40(6), p. 667-689, 2021. DOI:10.1108/EDI-11-2020-0324
- CLARKE, L. Sexual relationships and sexual conduct in the workplace. **Legal Studies**, V. 26, p. 347-368, 2006. DOI:10.1111/j.1748-121X.2006.00020.x
- COOLICAN, H. **Research Methods and Statistics in Psychology**. United Kingdom: Hodder Education. 2008.
- DEVINE, I.; MARKIEWICZ, D. Cross-sex relationships at work and the impact of gender stereotypes. **Journal of Business Ethics (Springer Nature)**, 9(4), p. 333-338, 1990. DOI: 10.1007/bf00380331
- DILLARD, J. Close relationships at work: Perceptions of the motives and performance of relational participants. **Journal of Social and Personal Relationships**, 4(2), p. 179-193, 1987. DOI:10.1177/0265407587042005
- DILLARD, J.; WITTEMAN, H. Romantic relationships at work: Organizational and personal influences. **Human Communication Research**, Volume 12, p. 99-116, 1985. DOI: 10.1111/j.1468-2958.1985.tb00068.x

GALLO, D. L. V. Relacionamentos amorosos no local de trabalho: formação e mudanças percebidas nos comportamentos relacionados ao trabalho no contexto organizacional de uma empresa pública brasileira. **Dissertação de Mestrado (Universidade de Brasília)**. 2023.

LICKEY, N. C.; BERRY, G. R.; WHELAN-BERRY, K. S. Responding to workplace romance: A proactive and pragmatic approach. **The Journal of Business Inquiry**, 8(1), p. 100-119, 2009. [https://www.researchgate.net/publication/265928528\\_Responding\\_to\\_Workplace\\_Romance\\_A\\_Proactive\\_and\\_Pragmatic\\_Approach](https://www.researchgate.net/publication/265928528_Responding_to_Workplace_Romance_A_Proactive_and_Pragmatic_Approach)

MARTIN, P. Y.; COLLINSON, D. Gender and sexuality in organizations. **Revisioning gender**, p. 285-310, 1999. [https://www.researchgate.net/publication/280112689\\_Gender\\_and\\_Sexuality\\_in\\_Organizations](https://www.researchgate.net/publication/280112689_Gender_and_Sexuality_in_Organizations)

MEAD, M.. A proposal: we need taboos on sex at work. Redbook, 31–38. Reprinted. Em: **Sexuality in Organizations: Romantic and Coercive Behaviours at Work**. 3<sup>a</sup> ed. Oak Park, IL: Moore Publishing Company, p. 31-38, 1978.

MILL, A. Gender, Sexuality and Organization Theory. Em: **Sexuality and the Organization**. London: Sage, p. 29-44, 1989.

PIERCE, C. A.; BYRNE, D.; AGUINIS, H.. Attraction in organizations: a model of workplace romance. **Journal of Organizational Behavior**, 17(1), p. 5-32, 1996. DOI:10.1002/(SICI)1099-1379(199601)17:13.0.CO;2-E

QUINN, R. E.. Coping with cupid: The formation, impact, and management of romantic relationships in organizations. **Administrative Science Quarterly**, 22(1), p. 30-45, 1977. DOI: 10.2307/2391744

SIDHU, A.; BHALLA, P.; NAZNEEN, A.. Impact of workplace romance on organizational settings and policies: Review research. **Prabandhan: Indian Journal of Management**, 13(5), p. 44-57, 2020. DOI:10.17010/pijom/2020/v13i5-7/153081

WILSON, F. Romantic Relationships at Work: Why Love Can Hurt. **International Journal of Management Reviews**, 17(1), p. 01-19, 2015. DOI:10.1111/ijmr.12034

### Diana Valls Gallo

 <https://orcid.org/0000-0002-7642-3224>

Doutoranda em Psicologia Clínica e Cultura e Mestra em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB). Bacharel em Comunicação Social – Jornalismo e Audiovisual pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Graduanda em Psicologia pela Universidade de Brasília (UnB). Funcionária da Caixa Econômica Federal.

dianavallsgallo@gmail.com

### Isidro Valls-Salles

 <https://orcid.org/0000-0001-5259-5948>

Doutorando e Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB). Graduado em Psicologia – Psicólogo, Bacharel e Licenciatura – pela Universidade de Brasília (UnB). Pesquisador no Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Professor da Academia Nacional de Polícia (ANP).

isidrosalles@hotmail.com

**Aline Souza Bastos** <https://orcid.org/0009-0008-5369-1948>

Mestranda em Psicologia Clínica e Cultura pela Universidade de Brasília (UnB). Especialista em Gestão de Políticas Públicas pela Unyleya. Bacharel em Jornalismo Multimeios pela Universidade Estadual da Bahia (UNEB). Especialista em Comunicação na Organização das Nações Unidas (ONU), no Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

alinebastos3@gmail.com

**Carla Sabrina Antloga** <https://orcid.org/0000-0003-4105-6708>

Pós-Doutora em Psicologia pela Universidade de São Paulo (USP), com estágio técnico no Conservatoire d'Arts et Métiers, Paris. Doutora e Mestra em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO) e Psicóloga pela Universidade de Brasília (UnB). Professora no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura na Universidade de Brasília (UnB).

antloga@unb.br