

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA
TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

Ananda Sabrina dos Santos Martins¹
Emerson Ramires de Vasconcelos²
Marco Aurélio Rocha³
Miriane Cristine Miguel Palma⁴
Professor Me. Bruno L. Cortez de Souza⁵

Resumo: O assédio sexual no ambiente de trabalho demanda atenção sob a perspectiva dos direitos humanos e do funcionamento eficiente das organizações. O presente artigo explora a abordagem contra o assédio no local de trabalho, destacando a posição crucial do técnico de segurança do trabalho diante dessas ocorrências. A pesquisa adotou uma metodologia de revisão bibliográfica para investigar o combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho. Os objetivos incluem a compreensão dos aspectos jurídicos, a análise dos impactos na saúde organizacional, a revisão de estratégias de prevenção e a avaliação do papel do técnico de segurança do trabalho.

Palavras-chave: Assédio sexual. Ambiente de Trabalho. Organizações.

Abstract: *Sexual harassment in the workplace demands attention from the perspective of human rights and the efficient functioning of organizations. This article explores the approach to combating harassment in the workplace, highlighting the crucial role of the occupational safety technician in addressing such occurrences. The research has adopted a methodology of literature review to investigate the combat against sexual harassment in the workplace. The objectives include understanding legal aspects, analyzing impacts on organizational health, reviewing prevention strategies, and evaluating the role of the occupational safety technician.*

Keywords: *Sexual harassment. Workplace. Organizations*

¹ Técnico em segurança do trabalho – Etec Padre Carlos Leôncio da Silva. ananda02ananda@gmail.com

² Técnico em segurança do trabalho – Etec Padre Carlos Leôncio da Silva. ramires.soldador@gmail.com

³ Técnico em segurança do trabalho – Etec Padre Carlos Leôncio da Silva. marco.rocha86@yahoo.com.br

⁴ Técnico em segurança do trabalho – Etec Padre Carlos Leôncio da Silva. miriane.miguel8700@yahoo.com

⁵ Eng. De Seg. do Trabalho. Professor da Etec Padre Carlos Leôncio da Silva. bruno.souza295@etec.sp.gov.br

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, questões relacionadas à saúde, bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho têm recebido destaque significativo em diversos setores da sociedade. Entre esses desafios, o assédio sexual emerge como um tema de relevância crítica, não apenas devido à sua prevalência, mas também pelos profundos impactos que provoca nos indivíduos e nas organizações. No âmbito do curso técnico em segurança do trabalho, compreender e abordar o assédio sexual torna-se uma necessidade imperativa, uma vez que sua ocorrência pode resultar em consequências devastadoras para a saúde psicológica e física dos trabalhadores, assim como para a produtividade e reputação das empresas.

O assédio sexual no ambiente de trabalho, definido como qualquer conduta indesejada de natureza sexual que afeta a dignidade da pessoa e cria um ambiente hostil, degradação, humilhação ou intimidação, é uma manifestação evidente da desigualdade de gênero e do desrespeito aos direitos humanos fundamentais. Apesar dos avanços em políticas e regulamentações voltadas para a prevenção e combate ao assédio sexual, persistem desafios consideráveis na identificação, denúncia e resolução do problema.

Neste contexto, a segurança do trabalho desempenha um papel crucial na proteção dos trabalhadores e no estabelecimento de ambientes laborais saudáveis. A saúde ocupacional não se limita apenas a fatores físicos e ergonômicos, mas também inclui aspectos psicossociais que influenciam diretamente o bem-estar dos colaboradores. Portanto, a presente pesquisa busca explorar as ramificações do assédio sexual no contexto da segurança do trabalho, examinando não apenas suas implicações individuais, mas também os efeitos sistêmicos que reverberam nas organizações.

Ao longo deste artigo, serão abordados aspectos cruciais relacionados ao assédio sexual, incluindo suas formas de manifestação, fatores contribuintes, impactos emocionais e profissionais, regulamentações vigentes e medidas preventivas. Além disso, serão discutidas estratégias de intervenção e suporte, com enfoque na atuação do profissional de segurança do trabalho como agente fundamental na promoção de um ambiente laboral seguro e inclusivo.

Em síntese, este estudo busca não apenas ampliar a compreensão sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, mas também enfatizar a importância da

segurança do trabalho como alicerce essencial para a construção de organizações que valorizem a dignidade, respeito e equidade de todos os colaboradores.

2 DESENVOLVIMENTO

O assédio sexual, uma forma lamentável de desigualdade de gênero e violação dos direitos humanos, representa uma preocupante realidade que atravessa os diversos setores do mundo organizacional. Como destacado por Fukuda (2012), nas últimas décadas, a sociedade tem dedicado uma atenção crescente a questões relacionadas à saúde mental, bem-estar e equidade no ambiente de trabalho, evidenciando o assédio sexual como um desafio crítico a ser enfrentado.

No cenário profissional, o assédio sexual é caracterizado por qualquer conduta de natureza sexual indesejada que atinge a dignidade da pessoa, criando um ambiente hostil, degradação, humilhação ou intimidação (FREITAS, 2001). Além de representar uma grave violação dos direitos individuais, o assédio sexual também acarreta sérios impactos nas dinâmicas organizacionais, comprometendo a saúde psicológica dos colaboradores e minando a reputação e produtividade das empresas (STELLA; JUSSARA, 2019).

Nesse contexto, a compreensão abrangente do assédio sexual no ambiente de trabalho torna-se imperativa. Como ressaltado por Fukuda (2012), analisar suas formas de manifestação, os fatores que contribuem para sua perpetuação, seus impactos emocionais e profissionais, bem como as estratégias preventivas e de intervenção, são passos essenciais para promover ambientes laborais seguros, inclusivos e respeitosos. Este texto explora a complexidade do assédio sexual no contexto organizacional, destacando a necessidade premente de abordar esse problema de maneira eficaz para criar ambientes de trabalho saudáveis e equitativos.

2.1 DIFERENTES TIPOS DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual e o assédio moral são dois fenômenos distintos, embora ambos se manifestem no ambiente de trabalho, cada um apresentando características e impactos únicos.

O assédio sexual refere-se a comportamentos indesejados de natureza sexual que ocorrem no contexto profissional. Isso pode incluir avanços sexuais não solicitados, comentários ofensivos, insinuações ou coerção de natureza sexual. O cerne do assédio sexual está na dimensão sexual do comportamento, afetando a dignidade da pessoa e criando um ambiente de trabalho hostil.

Por outro lado, o assédio moral, também conhecido como assédio psicológico, caracteriza-se por ações repetitivas que visam desestabilizar emocionalmente um indivíduo. Essas ações podem incluir humilhações, ridicularizações, isolamento ou críticas constantes, não necessariamente relacionadas a aspectos sexuais. O foco do assédio moral está na manipulação psicológica, visando prejudicar a autoestima e o bem-estar emocional da vítima.

Enquanto o assédio sexual está intrinsicamente ligado a comportamentos de natureza sexual, o assédio moral abrange uma gama mais ampla de comportamentos prejudiciais, muitas vezes desprovidos de conotações sexuais diretas. Ambos os tipos de assédio, no entanto, têm sérias implicações para as vítimas e para o ambiente de trabalho como um todo, impactando negativamente a produtividade, a moral e a reputação da empresa. Reconhecer e abordar essas questões de maneira adequada é fundamental para promover ambientes laborais saudáveis e respeitosos.

Os dados de pesquisas recentes revelam uma preocupante incidência de assédio nas empresas, com 34% dos participantes relatando terem sido vítimas de assédio moral e 10,5% de assédio sexual em seus ambientes de trabalho. Surpreendentemente, a maioria dos casos não foi denunciada, sendo apenas 6,5% para o assédio moral e 2,1% para o assédio sexual (MUNDO RH, 2023).

A relutância em denunciar parece estar enraizada no receio de consequências adversas. Entre os participantes que optaram por não levar o caso ao departamento de Recursos Humanos ou a outro setor responsável, o medo de retaliação e a preocupação com a possibilidade de demissão destacam-se como motivos preponderantes. Esses resultados evidenciam a existência de um ambiente de trabalho onde o medo e a insegurança impedem muitas vítimas de relatarem e buscarem apoio diante de situações de assédio.

A necessidade de criar um ambiente seguro, promovendo uma cultura organizacional que incentive a denúncia e assegure proteção aos denunciantes, torna-se evidente diante desses dados alarmantes. Além disso, medidas eficazes de prevenção e conscientização são imperativas para combater o assédio nas empresas e promover ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos.

Para o Mundo RH (2023), os dados apontam para uma possível correlação entre a falta de suporte nas empresas e a subnotificação de casos de assédio. Mais de 65% das empresas não oferecem um ponto de acolhimento para os funcionários, indicando uma lacuna significativa na disponibilidade de recursos para lidar com casos de assédio. Apenas 25% dos participantes afirmaram ter suporte, enquanto 9,6% relataram que, embora suas empresas forneçam atendimento, este não é eficaz.

Essa ausência de canais adequados para denúncia e suporte pode explicar, em parte, a relutância dos funcionários em relatar casos de assédio. O receio de retaliação e a preocupação com a eficácia dos mecanismos disponíveis podem contribuir para o baixo índice de denúncias, especialmente quando os casos envolvem superiores hierárquicos.

Outro ponto preocupante é a constatação de que uma parcela significativa dos casos de assédio moral e sexual tem origem em superiores hierárquicos. Essa dinâmica ressalta a importância de abordar questões relacionadas à cultura organizacional e à conduta de lideranças para efetivamente combater o assédio nas empresas. Estabelecer estruturas de suporte eficazes e promover uma cultura que desestimule o assédio tornam-se medidas cruciais para criar ambientes de trabalho seguros e respeitosos.

De acordo com informações do site Justiça do Trabalho do TRT da 3ª Região de MG, um patrão foi condenado a pagar uma indenização de R\$ 9 mil por danos morais a uma funcionária. A condenação ocorreu após a troca de mensagens que foi caracterizada como assédio.

No processo, foi apresentada uma cópia de um diálogo no WhatsApp, no qual o chefe enviou uma mensagem para a funcionária, que estava de férias, pedindo dinheiro emprestado. A conversa evoluiu para propostas de teor sexual por parte do chefe, com respostas em tom informal pela trabalhadora, marcadas por "KKKs" e emojis. Em determinado trecho, o chefe solicita: "vc quer / manda um foto sexa", e a

funcionária responde: "Ah tio ... safadinho / kkk / Se eu mandar a foto vc me arruma dimdim (...) Mas eu quero é emprestado". A conversa continua em tons mais ousados por parte do chefe, até que a funcionária para de responder.

Ao buscar a Justiça do Trabalho, tanto o juiz de 1º Grau quanto a maioria da 11ª Turma do TRT de Minas entenderam, com base no conjunto das provas, que o comportamento do empregador caracterizou constrangimento com finalidades sexuais. Essa conclusão considerou também o depoimento de uma testemunha, que afirmou que as investidas sexuais do dono do supermercado contra funcionárias, incluindo a demandante, eram habituais. Dessa forma, o patrão foi condenado a pagar uma indenização de R\$ 9 mil por danos morais.

2.2 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual no ambiente de trabalho refere-se à conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhes constrangimento e violando sua liberdade sexual. Essa forma de assédio infringe a dignidade da pessoa humana e seus direitos fundamentais, como liberdade, intimidade, vida privada, honra, igualdade de tratamento, valor social do trabalho e direito a um ambiente de trabalho sadio e seguro.

Conforme a definição do Dicionário Aurélio, o termo "assédio" é caracterizado como uma "insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém". Com base nessa definição, o assédio sexual pode ser conceituado como a ação repetida de uma pessoa em relação a outra, com o objetivo de obter favores sexuais, por meio da imposição de sua vontade. Esse comportamento acarreta afrontas à honra, imagem, dignidade e intimidade da vítima, sendo caracterizado pelos seguintes elementos essenciais:

- a) Presença do assediado (vítima) e do assediador (agente);
- b) Conduta de natureza sexual;
- c) Recusa por parte da vítima em relação à conduta;

- d) Repetição da conduta (ressaltando que, em casos em que a ação, mesmo ocorrendo uma única vez, seja particularmente grave, a repetição pode ser dispensada para a configuração do assédio sexual);
- e) Existência de uma relação de emprego ou de hierarquia (vale destacar que este critério se aplica somente quando se trata de assédio por chantagem; em outros casos, o assédio pode ser configurado mesmo fora de contextos de relações de emprego ou hierarquia).

O assédio sexual no ambiente de trabalho se configura pelo constrangimento de natureza sexual, no qual o agressor, valendo-se de sua posição hierárquica ou influência, busca a satisfação de seus desejos. É relevante observar que existem distintas modalidades de assédio sexual, sendo as mais comuns:

- Assédio sexual por chantagem: Nesta categoria, o assediador, dependendo da receptividade da vítima em relação às investidas sexuais, pode ou não afetar a situação profissional da pessoa assediada.
- Assédio sexual por intimidação: Este tipo de assédio envolve condutas que resultam na criação de um ambiente de trabalho hostil, intimidador ou humilhante, direcionadas a uma pessoa específica ou a um grupo de pessoas. Um exemplo disso seria a exposição de material pornográfico no local de trabalho.

É imprescindível compreender e combater todas as formas de assédio sexual no ambiente de trabalho, pois tais comportamentos não apenas violam os direitos fundamentais dos indivíduos, mas também prejudicam a saúde e a segurança no local de trabalho.

Conforme McCann (2005), diversas atitudes são identificadas como assédio sexual, abrangendo uma ampla gama de ações, desde as mais evidentes, consideradas crimes sob a lei penal, como violação e agressão sexual, até condutas que, em determinadas circunstâncias, podem parecer inofensivas na interação diária, como comentários, piadas e contato físico. Os comportamentos caracterizados como assédio sexual nas análises dos Capítulos II a V deste artigo podem ser classificados em três categorias: conduta física, verbal e não verbal.

Na categoria de conduta física, incluem-se atos como violência física, contato físico, beliscões, toques indesejados e o uso de ameaças ou recompensas relacionadas ao trabalho para obter favores sexuais. Já a conduta verbal abrange comentários sobre a aparência, idade, vida pessoal de um trabalhador, entre outros, bem como comentários, histórias e piadas de natureza sexual, avanços sexuais, convites sociais repetidos, insultos baseados no sexo do trabalhador e observações condescendentes ou paternalistas. A categoria não verbal engloba a exibição de material sexualmente explícito ou sugestivo, gestos de teor sexualmente sugestivo e assobios.

É relevante ressaltar que o assédio sexual é considerado crime no Brasil. O artigo 216-A do Código Penal Brasileiro estabelece o seguinte:

"Art. 216-A - Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001).

A pena prevista para esse crime é de detenção, variando de 1 (um) a 2 (dois) anos. Além disso, o parágrafo 2º o estabelece um acréscimo de até um terço da pena se a vítima for menor de 18 (dezoito) anos, conforme a Lei nº 12.015, de 2009.

No contexto das atividades desempenhadas pelo técnico em segurança do trabalho nas empresas, este artigo assume uma relevância significativa. O técnico em segurança do trabalho desempenha um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos os colaboradores.

Neste contexto, destaca-se a relevância do papel desempenhado pelo técnico em segurança do trabalho na prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente laboral. Ao assegurar o cumprimento das políticas de segurança e das diretrizes de conduta, esse profissional contribui para a criação de um ambiente em que o assédio sexual seja inadmissível e sujeito às devidas sanções legais.

Adicionalmente, o técnico em segurança do trabalho pode envolver-se na sensibilização e no treinamento dos colaboradores sobre questões relacionadas ao assédio sexual, promovendo a conscientização e prevenção desses comportamentos prejudiciais. Também pode atuar como um ponto de contato confiável para os funcionários que desejam denunciar incidentes de assédio sexual,

garantindo que essas denúncias sejam tratadas de maneira apropriada e confidencial.

Dessa forma, torna-se inegável o papel fundamental desempenhado pelo técnico em segurança do trabalho na promoção de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de assédio sexual.

2.3 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Conforme Borges de Macedo (2021) destaca, ao analisar o contexto atual, é evidente que o assédio sexual não é um fenômeno recente, mas sim uma questão antiga que anteriormente era menos visível e menos relatada pelas vítimas e pela sociedade. A ascensão das mídias sociais proporcionou uma plataforma que facilita a disseminação de informações e a exposição de assediadores, gerando uma mobilização social significativa em torno desse tema. Neste capítulo, iremos definir o conceito de assédio sexual e examinar suas características no contexto do Direito do Trabalho.

Ao analisar a realidade atual, torna-se evidente que o assédio sexual não é um fenômeno recente que surgiu nos dias de hoje. Pelo contrário, trata-se de uma questão antiga que, no passado, não era tão amplamente reconhecida e denunciada pelas vítimas e pela sociedade em geral. As redes sociais, por sua vez, proporcionam uma plataforma de divulgação de informações de fácil acesso, bem como a exposição mais visível dos assediadores, além de gerar uma considerável comoção social em relação a esse tema.

O Código Penal brasileiro, no artigo 216-A, define o assédio sexual como o ato de "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função". Essa definição entra em conflito com avanços no campo trabalhista e social, violando direitos estabelecidos no artigo 5º da Constituição Federal, como igualdade, liberdade, proteção contra tratamento desumano e inviolabilidade da intimidade.

O assédio sexual compromete a qualidade de vida no ambiente de trabalho, prejudicando o bem-estar nas dimensões mental, física, social e emocional. Maria de Lourdes Leiria (2012) destaca sua natureza discriminatória de gênero, afetando

especialmente as mulheres. Francisco Fausto Medeiros (2003) enfatiza o desequilíbrio de gênero em posições de liderança como fator contribuinte, mas ressalta que as razões hierárquicas não são as únicas motivações. O assédio ocorre em proporções semelhantes fora do ambiente de trabalho, refletindo limitações na autonomia das mulheres, conforme Michele Perrot (2007).

No inconsciente masculino, persiste a noção de posse sobre o corpo feminino, exacerbando a problemática do assédio sexual. Essa análise revela a complexidade do fenômeno e destaca a necessidade de abordagens integradas para enfrentar esse desafio.

2.4 NOVA FUNÇÃO DA CIPA PARA PREVENIR E COMBATER ASSÉDIO SEXUAL E VIOLÊNCIA

A lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, estabelece medidas para prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, a serem adotadas pelas empresas por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Marques ressalta que a inclusão dessa responsabilidade à CIPA é justificada pelos alarmantes números relacionados a essa prática. Dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública indicam que, somente em 2022, aproximadamente 46,7% das mulheres brasileiras foram vítimas de assédio, sendo que cerca de 11,9 milhões delas enfrentaram cantadas e comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho.

Destaca-se o papel da empresa em promover meios facilitadores para a denúncia da vítima, assegurando que ela não se sinta constrangida, e apoiá-la no processo de apuração e punição da conduta, preservando o anonimato do denunciante. O assédio sexual no ambiente de trabalho é um problema que envolve a todos, não sendo exclusivamente responsabilidade da vítima.

O Ministério Público de São Paulo, por meio do Subcomitê de Gênero, tem desenvolvido iniciativas para conscientizar e orientar sobre a denúncia de práticas de assédio sexual. Condena-se condutas consideradas assédio, abrangendo toques, gestos, observações sexistas e propostas indesejadas.

Em síntese, o artigo ressalta a complexidade do assédio sexual no ambiente de trabalho, suas consequências marcantes e a importância da CIPA na prevenção e combate a essa prática, visando criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. A Cartilha-assédio-sexual-GT-Gênero destaca que, na maioria dos casos, os agressores são homens e as vítimas, predominantemente, mulheres. A prática pode ocorrer entre colegas, com ou sem superioridade hierárquica, e tanto de forma individual como coletiva.

3 POSICIONAMENTO DO TÉCNICO DE SEGURANÇA EM RELAÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.

O assédio sexual no ambiente de trabalho é um problema grave que afeta o bem-estar e a saúde mental dos funcionários, tornando o ambiente inseguro e prejudicial. Embora o papel principal de lidar com o assédio sexual seja geralmente do departamento de recursos humanos, o técnico de segurança do trabalho pode contribuir de diversas maneiras:

- **Conscientização:** O técnico de segurança pode promover palestras, treinamentos e campanhas de conscientização sobre o assédio sexual, explicando o que é, como identificar e como prevenir.

Além disso, o técnico de segurança do trabalho desempenha um papel estratégico na promoção de um ambiente seguro e saudável. Ele pode:

- **Intervenção Proativa:** Implementar ações preventivas, como a realização de inspeções periódicas para identificar possíveis situações de assédio sexual no ambiente de trabalho.
- **Colaboração na Investigação:** Colaborar com o departamento de recursos humanos na investigação de denúncias, assegurando que o processo seja conduzido de maneira imparcial e confidencial.

- **Desenvolvimento de Protocolos:** Participar do desenvolvimento e implementação de protocolos claros para lidar com casos de assédio sexual, garantindo que as vítimas se sintam seguras ao denunciar e que os agressores sejam devidamente responsabilizados.
- **Treinamento Contínuo:** Oferecer treinamentos contínuos para todos os colaboradores, capacitando-os a reconhecer, prevenir e denunciar situações de assédio sexual.

A atuação proativa do técnico de segurança do trabalho é essencial não apenas para a mitigação de riscos no ambiente laboral, mas também para criar uma cultura organizacional que valorize a segurança, o respeito e a equidade. Ao integrar esforços com outros setores da empresa, o técnico de segurança contribui significativamente para o estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao finalizar esta pesquisa, foi delineada uma visão abrangente sobre a prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho, uma questão inegavelmente relevante e desafiadora. A análise dos dados revelou que uma porcentagem alarmante de participantes já vivenciou formas diversas de assédio, ressaltando a urgência de implementar estratégias eficazes para erradicar essa prática prejudicial.

A ênfase na criação de canais de comunicação eficazes, integração do tema em práticas institucionais e treinamentos abrangentes, como propostos, demonstra a necessidade de uma abordagem abrangente e multidisciplinar.

Destacou-se o papel crucial do técnico de segurança do trabalho, cuja atuação proativa na conscientização e prevenção do assédio sexual foi evidenciada. A integração de treinamentos, desenvolvimento de protocolos claros e a colaboração com outras áreas, emergiram como estratégias-chave para criar ambientes laborais mais seguros.

A colaboração institucional, exemplificada pela parceria com o Senado Federal, ofereceu um recurso valioso, apresentando orientações detalhadas sobre prevenção, protocolos e encaminhamentos. Essa colaboração reforça a importância

de uma abordagem conjunta entre setores público e privado para enfrentar o assédio sexual nas instituições.

Os resultados desta pesquisa indicam que a prevenção do assédio sexual não é apenas uma responsabilidade ética, mas também uma necessidade urgente para as organizações. Ao adotar as recomendações propostas, empresas podem criar um ambiente de trabalho que promova a igualdade, o respeito e o bem-estar de todos os colaboradores, contribuindo assim para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

REFERÊNCIAS

SAO PEDRO. TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL RR. . **Assédio Sexual no Trabalho**. 2023. Disponível em: <https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-sexual-no-trabalho>.

FELIPE. **LIVRO_DIREITO_PASSADO_PRESENTE_E_FUTURO_VOL1**. 2020. Disponível em: ASENSI, Felipe Dutra et al. **LIVRO_DIREITO_PASSADO_PRESENTE_E_FUTURO_VOL1**. 2020. Disponível em: https://www.caedjus.com/wp-content/uploads/2020/08/LIVRO_DIREITO_PASSADO_PRESENTE_E_FUTURO_VOL1.pdf#page=525.

<https://baptistaluz.com.br/assedio-sexual-no-trabalho/>

<https://sistemaeso.com.br/blog/seguranca-no-trabalho/assedio-sexual-e-incluido-na-cipa-e-altera-nrs>

FABIOLA MARQUES (Sao Paulo). **Nova função da Cipa para prevenir e combater assédio sexual e violência**.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de administração de Empresas**, v. 41, p. 8-19, 2001.

BRASIL. ALL POSTS BY : SPADILHA. (ed.). **Posts tagged: Assédio sexual.** 2021. Disponível em: [1] <https://forumseguranca.org.br/tag/assedio-sexual/>.

EPTV 1 (ed.). **Processos por assédio sexual no trabalho crescem 9% no interior de SP; jovem relata prejuízo psicológico após abuso de ex-chefe.** 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2023/03/28/processos-por-assedio-sexual-no-trabalho-crescem-9percent-no-interior-de-sp-jovem-relata-prejuizo-psicologico-apos-abuso-de-ex-chefe.ghtml>.

JUSBRASIL. **Empresa é condenada por não proporcionar ambiente de trabalho saudável e equilibrado.** 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/empresa-e-condenada-por-nao-proporcionar-ambiente-de-trabalho-saudavel-e-equilibrado/2649174#:~:text=O%20meio%20ambiente%20de%20trabalho,visando%20%C3%A0%20prote%C3%A7%C3%A3o%20desse%20local>.

JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil.** 2021. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. . **Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?**: matéria especial explica os diversos aspectos da prática, que envolve o constrangimento no ambiente de trabalho. Matéria especial explica os diversos aspectos da prática, que envolve o constrangimento no ambiente de trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>.

BRASIL. GOV.BR. . **Gráfico sobre violência sexual.** 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/noticias-spm/noticias/ligue-180-registrou-749-024-atendimentos-em-2015/violenciasexual.png/view>.

BRASILIA. Ministerio Publico do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. **Assedio sexual no trabalho: perguntas e respostas.** perguntas e respostas. 2017. Disponível em: <http://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>.

FUKUDA, Rachel Franzan. Assédio Sexual. Uma releitura a partir das relações de gênero. **Simbiótica. Revista Eletrônica**, n. 1, p. 119-135, 2012.

SENADO FEDERAL (Brasil). **As Práticas do Senado Federal no Combate ao Assédio Moral e Sexual.** 2023. Pdf. Disponível em: <file:///C:/Users/aluno/Downloads/senado.pdf>.

TRABALHO, Tribunal Superior do. **NJ Especial Mulher: Tolerância zero para assédio sexual no ambiente de trabalho: tolerância zero::** <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-mulher-tolerancia-zero-para-conduta-sexual-impropria-de-superior-hierarquico>.

MUNDO RH (Brasil). **Mulheres sofrem 3 vezes mais assédio sexual que homens no ambiente de trabalho.** 2023. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/mulheres-sofrem-3-vezes-mais-assedio-sexual-que-homens-no-ambiente-de-trabalho/>.

BRASIL. GOV.COM. . **Gráfico sobre violência sexual.** 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/noticias-spm/noticias/ligue-180-registrou-749-024-atendimentos-em-2015/violenciasexual.png/view>.

STELLA, Souza Oliveira Reis; JUSSARA, Pedrosa Melo. **ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.** 2019.

