

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**Etec DE CUBATÃO**  
**ENSINO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**OS IMPACTOS DO ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL CONTRA A MULHER NO**  
**ÂMBITO CORPORATIVO NA BAIXADA SANTISTA, SEGUNDO SEMESTRE DE**  
**2024**

Nome do 1º autor Amanda Vitória Carozio Rodrigues<sup>1</sup>

Nome do 2º autor Gabrielly Marques Soares da Silva<sup>2</sup>

Nome do 3º autor Gisele Santos de Oliveira<sup>3</sup>

Nome do 4º autor Kaillayne Liandra Julio Ferreira<sup>4</sup>

Nome do 5º autor Nuhna Luanne dos Santos de Oliveira<sup>5</sup>

## **RESUMO**

A investigação proposta versa sobre os impactos do assédio sexual horizontal contra as mulheres no âmbito corporativo, explora os efeitos do assédio sexual com o propósito de conscientizar os leitores, gestores, funcionários e futuros colaboradores sobre o impacto que a problemática traz para a prática laboral, da eleição das equipes à difusão do ambiente da empresa, bem como à saúde de seus colaboradores e produtividade. O projeto foi conduzido por meio de depoimentos e comentários de mais de 100 trabalhadores da baixada santista, em adição de entrevistas, para garantir uma resposta mais clara e explícita. Durante o desenvolvimento do projeto, o grupo criou um site para as vítimas de assédio sexual horizontal.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio sexual horizontal; Vítimas; Impactos.

## **ABSTRACT**

The proposed research deals with the impacts of horizontal sexual harassment against women at the corporate level, explores the effects of sexual harassment with the purpose of raising awareness among readers, managers, employees and future collaborators about the impact that

<sup>1</sup> Aluno do Curso Técnico em Administração, na Etec de Cubatão, [amanda.rodrigues.231@etec.sp.gov.br](mailto:amanda.rodrigues.231@etec.sp.gov.br)

<sup>1</sup> Aluna do Curso Técnico em Administração, na Etec de Cubatão, [gabrielly.silva260@etec.sp.gov.br](mailto:gabrielly.silva260@etec.sp.gov.br)

<sup>1</sup> Aluno do Curso Técnico em Administração, na Etec de Cubatão, [gisele.oliveira123@etec.sp.gov.br](mailto:gisele.oliveira123@etec.sp.gov.br)

<sup>1</sup> Aluno do Curso Técnico em Administração, na Etec de Cubatão, [kaillayne.ferreira@etec.sp.gov.br](mailto:kaillayne.ferreira@etec.sp.gov.br)

<sup>1</sup> Aluno do Curso Técnico em Administração, na Etec de Cubatão, [nuhna.oliveira26@etec.sp.gov.br](mailto:nuhna.oliveira26@etec.sp.gov.br)

the problem brings to work practice, from the election of teams to the dissemination of the company's environment, as well as the health of its employees and productivity. The project was conducted through testimonies and comments from more than 100 workers from Baixada Santos, in addition to interviews, to ensure a clearer and more explicit response. During the development of the project, the group created a website for victims of horizontal sexual harassment.

**KEYWORDS:** Horizontal sexual harassment; Victims; Impacts.

## **1 – INTRODUÇÃO.**

Este estudo investiga os impactos do assédio sexual horizontal contra mulheres no ambiente corporativo na Baixada Santista, um tipo de assédio que ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico. Embora o Código Penal (Artigo 216-A) trate do assédio sexual como uma conduta que envolve superioridade ou ascendência hierárquica, este trabalho foca no assédio entre colaboradores de mesma posição na empresa, que muitas vezes é negligenciado e menos visível, mas que também gera desconforto e dificuldades para prevenção, dado que os envolvidos dividem o mesmo espaço de trabalho.

A pesquisa apresenta três hipóteses:

1. Políticas mal comunicadas sobre assédio sexual horizontal.
2. Impactos significativos no ambiente de trabalho, afetando negativamente o clima organizacional e contribuindo para o aumento de turnover.
3. Insuficiência de apoio às vítimas, empresas minimizando o problema, deixando as mulheres sem suporte adequado.

O estudo busca evidenciar os efeitos negativos desse tipo de conduta na dinâmica e produtividade do ambiente corporativo, e destaca a necessidade de conscientização das empresas. Além de explorar a frequência e a natureza do assédio sexual horizontal, o trabalho sugere medidas preventivas, como treinamentos e políticas explícitas, para promover um ambiente laboral mais seguro e acolhedor.

“O assédio moral e sexual no trabalho deixa marcas, e o medo é uma delas. Ele reforça o poder do agressor. Um ambiente de trabalho

saudável é uma conquista diária possível, mas para que isso aconteça, é necessário romper o silêncio.” (Pág.18, Fundação-Libertas. 2021).

## **2. - DESENVOLVIMENTO.**

### **2.2 – Definição de assédio sexual: conceitos gerais.**

Sofia Vilela de Moraes e Silva, vice-coordenadora da Coordigualdade, aponta que tanto vítimas quanto agressores têm dificuldades em entender o assédio sexual, o que contribui para a falta de denúncias e torna o problema invisível. No ambiente de trabalho, o assédio sexual horizontal é uma violação dos direitos humanos, pois todos têm o direito ao trabalho, independentemente do gênero. Muitas mulheres são importunadas por colegas sem reconhecerem a situação como assédio. Este pode se manifestar de várias formas, como piadas sexistas, convites insistentes, olhares inapropriados, mensagens pelos canais de comunicação da empresa e comentários sobre a aparência ou personalidade da colaboradora. Uma maneira de identificá-lo é observar a falta de reciprocidade: se o agressor ignora o desconforto da vítima, caracteriza-se como assédio.

### **2.3 - Assédio sexual horizontal: definição e características.**

O assédio sexual horizontal se caracteriza pela importunação sexual ocorrida entre colaboradores com a mesma posição hierárquica, ou seja, funcionários com o mesmo poder dentro da empresa. Algumas características desta adversidade é a igualdade de poder, pois, não há distinção de poder entre a vítima e o agressor. Ambos possuem a mesma autoridade na corporação. No Ambiente de trabalho, ele pode acontecer em muitos lugares, bem como, estacionamento, refeitório, almoxarifado ou qualquer outro lugar que seja possível a realização do fato.

O Ministério Público do Trabalho (MPT), em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), lançou uma cartilha de conscientização e prevenção ao assédio sexual, definindo tal prática

como uma “conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual” (Cartilha MPT).

## **2.4 – Contexto histórico e social do assédio sexual no ambiente corporativo.**

O assédio sexual no trabalho é sustentado por uma estrutura social machista que coloca as mulheres em posições vulneráveis e as objetifica. Esse contexto cultural promove comportamentos abusivos voltados mais à reafirmação de poder do que ao desejo sexual, afetando tanto relações hierárquicas quanto entre colegas, e perpetuando o desrespeito no ambiente corporativo.

## **3.1 – Legislação brasileira sobre assédio sexual no trabalho.**

Apesar de haver distinção hierárquica na lei 216-A do Código Penal sobre assédio sexual, a Justiça do Trabalho já reconhece que o assédio pode ser cometido por colaboradores de mesmo nível, desde que ocorra constrangimento sexual e sem consentimento da vítima, com pena de detenção de 1 a 2 anos, tendo a possibilidade de se estender caso a vítima seja menor de 18 anos. Outras opções para os afetados também podem ser o Código Civil e o Artigo 186 que impõem direito à indenização por dano moral contra o agressor ou a empresa caso não tenha tomado medidas de prevenção adequadas, a Consolidação das Leis do Trabalho CLT (Artigos 482 e 483), o artigo 482 estabelece que o assédio sexual é motivo para a demissão por justa causa do assediador já o artigo 483 da CLT dá à vítima o direito de solicitar a rescisão indireta do contrato de trabalho, caso a empresa não tome medidas efetivas para coibir o assédio, e por fim, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006); para a aplicação dessa lei é necessário que o prejudicado prove que houve uma situação de violência psicológica ou emocional que fere sua dignidade, mesmo em meio corporativo, a lei possibilita que as vítimas solicitem medidas protetivas, como afastamento do agressor e até proibição de que ele mantenha qualquer tipo de contato.

### **3.2 – Direitos das vítimas e obrigações das empresas.**

O Art. 927 do Código Civil exige que quem causa danos por ato ilícito os repare, assegurando proteção às vítimas de assédio sexual. As empresas devem permitir denúncias confidenciais ao RH, oferecer suporte jurídico e implementar medidas preventivas, como códigos de conduta e campanhas de conscientização, conforme a Lei 14.457/22. Após denúncias, deve haver investigação discreta, e se o assédio for confirmado, o agressor pode ser punido, incluindo demissão por justa causa, protegendo as vítimas e a reputação da empresa.

### **3.3 - Consequências legais para as empresas que não agem contra o assédio sexual.**

Empresas que não combatem o assédio sexual enfrentam sérias consequências legais, como processos por danos morais, multas e sanções administrativas, podendo até perder licenças para operar. Além disso, a reputação da empresa fica prejudicada, afetando relações comerciais. Gestores também podem ser responsabilizados penalmente, enfatizando a necessidade de políticas e treinamentos preventivos.

### **4.1 - Impactos na saúde mental e bem-estar dos colaboradores.**

O assédio no ambiente laboral acarreta graves consequências para o psicológico da vítima. Dentre os principais impactos, pode ocasionar transtornos de saúde mental, tais como ansiedade, depressão e o absenteísmo; no qual a vítima se ausenta do trabalho para evitar o assediador, prejudicando, assim, sua reputação; o aumento da rotatividade de empresa, motivada pelo desejo de afastamento; e a redução da motivação, que compromete a produtividade. Tais efeitos podem evidenciar o modo como o assédio prejudica a saúde mental dos trabalhadores.

### **4.2 - Impactos na produtividade e desempenho organizacional: estudos e dados**

O assédio sexual horizontal afeta negativamente as empresas, diminuindo a produtividade e criando um ambiente de temor e desconfiança. Segundo a fonte do jornal G1 e A Verdade, uma em cada quatro mulheres já sofreu assédio no trabalho, com 76% sendo vítimas, mas apenas 40% relatam os casos, e 13% são vítimas do assédio sexual horizontal. A situação destaca a urgência de ações para combater o assédio nas corporações.

### **4.3 - Reputação da empresa: como o assédio afeta a imagem da marca e atração de talentos.**

O assédio sexual compromete a imagem das empresas, dificultando a atração e retenção de talentos e afetando a confiança de consumidores e investidores. Respostas rápidas e transparentes reduzem esses danos, enquanto a omissão agrava a situação, favorecendo concorrentes com melhores políticas éticas.

### **5.1 Análise de políticas internas: como as empresas abordam o assédio sexual.**

A cultura organizacional influencia diretamente o enfrentamento do assédio nas empresas. Organizações que promovem respeito, ética e inclusão criam ambientes seguros, incentivando denúncias sem receio de retaliação. Para isso, são essenciais políticas claras, treinamentos e supervisão ativa. Em contraste, a omissão e a falta de canais seguros para denúncia agravam o problema, especialmente em empresas com hierarquias rígidas, onde o medo de retaliação silencia vítimas e compromete os próprios valores da organização.

### **5.2 Cultura organizacional: fatores que facilitam ou dificultam o combate ao assédio.**

A cultura organizacional é essencial no enfrentamento do assédio nas empresas. Valorizando respeito e inclusão, as organizações criam ambientes seguros para denúncias. Políticas claras, treinamentos e supervisão são necessários. A falta dessas medidas agrava o problema,

especialmente em hierarquias rígidas, onde o medo de retaliação silencia as vítimas e compromete os valores da empresa.

### **5.3 Estudo de casos: empresas que implementaram políticas eficazes.**

Empresas como Microsoft, Airbnb e Unilever implementam políticas contra o assédio sexual, promovendo ambientes seguros e inclusivos. A Microsoft adota “tolerância zero” com treinamentos e um canal anônimo, o Airbnb investe em inteligência emocional e suporte aos colaboradores, enquanto a Unilever reforça seu código de conduta e canais de denúncia. Essas ações demonstram que uma abordagem com treinamentos, comunicação clara e compromisso da liderança é essencial para combater o assédio e garantir o respeito no ambiente de trabalho.

#### **6.1 - Importância do código de conduta, treinamentos e campanhas de conscientização.**

Um código de conduta é um documento que estabelece as regras e princípios que devem ser mantidas no ambiente laboral, é essencial para assegurar que condutas inadequadas, potencialmente configurando assédio sexual, sejam evitadas por meio de informação adequada, preparo e respeito, prevenindo casos de desconhecimento ou abuso. O setor de Recursos Humanos (RH) é vital na prevenção do assédio sexual nas empresas. Treinamentos como o de Sensibilidade conscientizam os colaboradores, enquanto a Formação de Direitos e Deveres informa sobre os direitos dos funcionários, especialmente das mulheres, incentivando denúncias. Além disso, Campanhas de Conscientização com palestras e materiais visuais são essenciais para promover um ambiente de respeito e engajamento entre os colaboradores.

#### **6.2 - Procedimentos claros para denúncia e suporte às vítimas.**

É importante garantir que todos os funcionários compreendam a importância de um ambiente de trabalho respeitoso e livre de intimidação por má conduta. Alguns exemplos de medidas de proteção e prevenção contra a conotação sexual no ambiente de trabalho seria: a criação de

canais de denúncia eficazes; O fortalecimento de meios de apoio às vítimas; acompanhamento psicológico oferecido pela empresa e entre outras que também são ações fundamentais que com a presença de políticas claras de conduta para garantir que o ambiente de trabalho seja seguro e igualitário.

### **6.3 - Criação de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.**

Criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso é essencial para o bom desempenho operacional. A Resolução CNJ n. 351/2020 determina um compromisso do Poder Judiciário em assegurar ambientes de trabalho livres de violência e assédio, proporcionando a produtividade e a igualdade de gênero. A responsabilidade social, que inclui a saúde e a prevenção de condutas inadequadas, beneficia tanto os colaboradores quanto as corporações, melhorando o clima organizacional.

### **7.1 - Pesquisas e estudo de campo.**

O grupo usou a metodologia qualiquantitativa e estudo de caso para obtenção de respostas, a fim de validar suas hipóteses. Essa pesquisa contou com 110 trabalhadores da baixada santista e foi respondida por mulheres e homens que presenciaram suas colegas de trabalho sendo importunadas. Também foram feitas três entrevistas: A primeira com uma vítima de assédio sexual horizontal. A segunda por um gerente de uma empresa, que por razões éticas ficará anônima. E a última, por dois psicólogos que se sensibilizaram com o tema.

### **7.2 – Resultados**

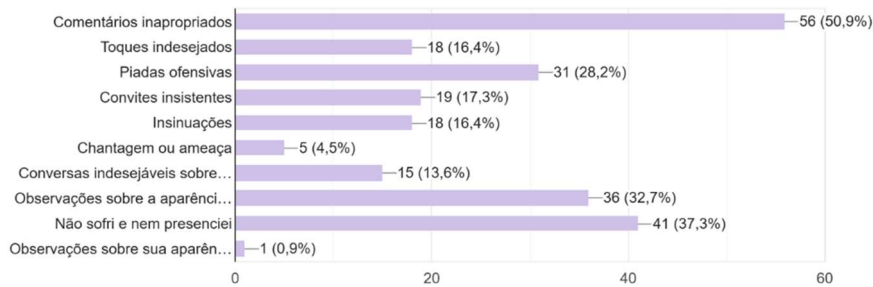
1. Você já foi alvo ou presenciou alguma cena de assédio sexual horizontal no seu ambiente de trabalho?

- (54,5%) Sim.
- (45,5%) Não.



Qual foi a natureza do assédio sexual que você presenciou ou sofreu?

110 respostas

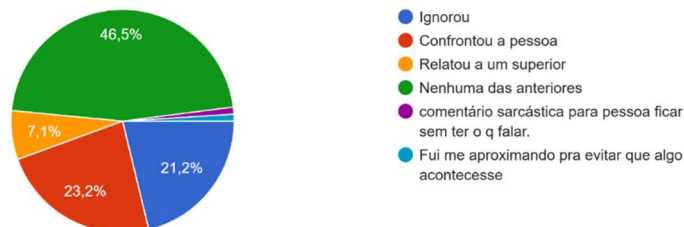


### 3. O assédio ocorreu em qual contexto?

- (45,7%) Dia a dia no trabalho.
- (31,5%) Não ocorreu.
- (13,4%) Mensagens por redes sociais ou canais de comunicação corporativo.
- (7,9%) Eventos sociais.

Como você reagiu à situação de assédio?

99 respostas

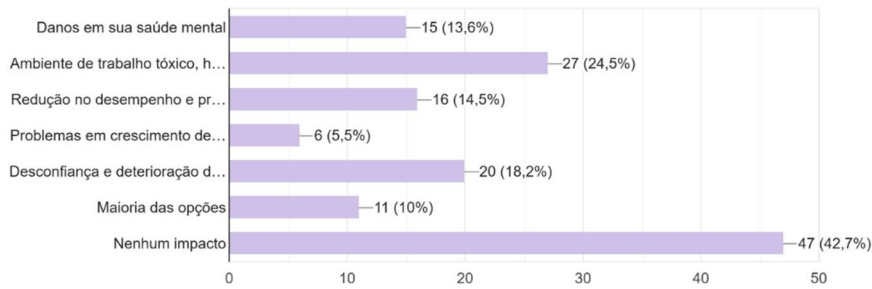


### 5. Se você relatou o incidente, qual foi a resposta da gestão ou do departamento de RH?

- (15,9%) “Não relatei”.
- (2,3%) “Falou para ignorar o acontecido”.
- (2,3%) “infelizmente não podemos fazer nada a respeito, provavelmente foi sem querer e você que está levando a sério”.
- (2,3%) “Não houve uma resposta adequada e o gestor revelou o caso”.

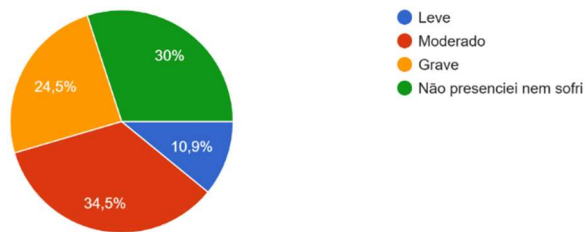
Qual foi o impacto do assédio em seu bem estar e ambiente de trabalho?

110 respostas



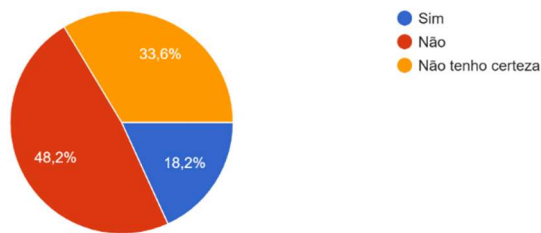
Como você classificaria a gravidade das situações do assédio sexual que você presenciou ou sofreu?

110 respostas



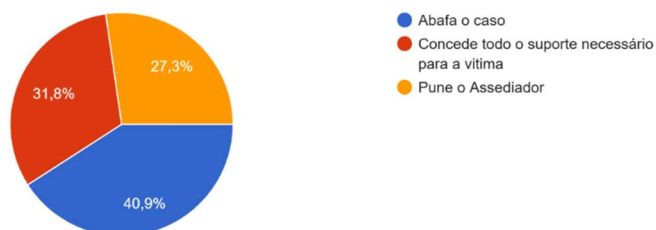
Você acha que as políticas e práticas da empresa sobre assédio sexual são claras e bem comunicadas?

110 respostas



Como a empresa que você trabalha lida com esse tipo de violência?

110 respostas



### 7.3 – Entrevista: Vítima.

1. Como você se sentiu logo após o assédio?
  - Resposta: Me senti envergonhada.
2. Quais foram as suas reações, tanto emocionais como físicas?
  - Resposta: Fiquei assustada e triste ao mesmo tempo.
3. Como você lida com a situação emocionalmente hoje em dia?
  - Resposta: Procuo não pensar nisso.
4. Você sentiu necessidade de mudar sua rotina e seus hábitos após o ocorrido?
  - Resposta: Sim.
5. Qual o tipo de apoio você acredita que seria mais adequado após esse momento?
  - Resposta: Apoio psicológico oferecido pela corporação.
6. O que gostaria de dizer para as mulheres que passaram por algo semelhante?
  - Resposta: A culpa não é delas.

#### **7.4 – Entrevista: Gerente.**

1. Como você define o assédio sexual horizontal? Você acredita que ele é reconhecido adequadamente na sua empresa?
  - Na empresa, acredito que ele não é reconhecido adequadamente porque muitos funcionários não estão cientes das nuances do assédio horizontal e tendem a ignorar ou minimizar esses comportamentos, pensando que são brincadeiras inofensivas.
2. Quais políticas estão em vigor para prevenir e lidar com casos de assédio sexual horizontal? Você acredita que são eficazes?
  - As políticas internas na empresa possuem um código de conduta claro e um sistema de denúncias anônimas. No entanto, acredito que não são completamente eficazes porque os treinamentos são vistos com formalidade e não há acompanhamento contínuo para garantir que os funcionários compreendam e apliquem o que aprenderam com essa conscientização.
3. Há canal seguro e acessível para as vítimas de assédio possam fazer denúncia? Como você garante a confidencialidade e a proteção de quem denuncia?

- Sim, existe um sistema online protegido na própria internet. A confiabilidade é garantida através de protocolos rígidos em proteção de dados e anonimatos. No entanto, alguns colaboradores ainda têm medo de retaliação.

4. Como a empresa reage a denúncias de assédio sexual horizontal? Quais medidas são tomadas para investigar e resolver esses casos?

A empresa inicia uma investigação, coordenando entrevistas com os envolvidos e revisando quaisquer evidências disponíveis. Algumas medidas leva a suspensão temporária do funcionário acusado durante a investigação, se for comprovado, as ações judiciais podem incluir demissão, serão tomadas. No entanto, a eficácia dessas medidas depende da rapidez e imparcialidade.

5. Você percebe que o assédio sexual horizontal afeta o âmbito corporativo? Se sim, de que maneira?

Sim, o assédio sexual horizontal afeta negativamente o ambiente de trabalho ao criar um clima de medo e desconfiança. As vítimas ou testemunhas de assédio podem se sentir desmotivados, o qual consequentemente, reduz a produtividade e aumenta o turnover desses colaboradores(a).

6. Quais mudanças são necessárias para melhorar a prevenção e o combate ao assédio sexual horizontal nas empresas?

- Sugiro a implementação de treinamentos mais frequentes e interativos, campanhas de conscientização contínuas e avaliação regular da eficácia das políticas de assédio. Ademais, possibilitar uma cultura de respeito e inclusão pode ajudar a prevenir essas atitudes imorais.

7. Como os gestores da empresa são treinados para identificar e lidar com situações de assédio sexual horizontal com as equipes?

- Na verdade, não há um treinamento e sim abordagens sobre o tema com a realização de DDS.

8. Como o departamento de Recursos Humanos colabora para lidar com situações de assédio sexual horizontal?

- O RH colabora oferecendo suporte às vítimas, conduzindo investigações imparciais e garantindo que as políticas sejam seguidas corretamente. No entanto, a percepção de imparcialidade do RH pode ser melhorada para aumentar a confiança dos funcionários.

9. Que suporte psicológico a empresa oferece às vítimas de assédio sexual horizontal?

- empresa possibilita em oferecer acesso a serviços de acolhimento e sessões com psicólogos.

10. Que ações você acha acreditar que podem ser mais eficazes para mudar os comportamentos inadequados dentro da empresa?

- Algumas ações como treinamentos eficientes, campanhas de conscientização, uma política de tolerância zero e que promova uma cultura de respeito e inclusão que possam ser eficazes.

### **7.5 – Entrevista: Psicólogos.**

1. Na sua perspectiva, qual é o melhor jeito de lidar psicologicamente com o caso de assédio sexual no trabalho?

- Psicóloga: Na empresa se informar se há um departamento para denúncia a respeito, no campo pessoal procurar suporte profissional psicológico para avaliar o quanto isso está afetando sua saúde mental.
- Psicólogo: O primeiro passo é avaliar o impacto emocional. Em seguida, conversar sobre isso, identificando quais sentimentos geraram, isto é, se sentiu raiva, vergonha, culpa, e se o incidente causou ansiedade e/ou estresse com frequência. Considere seriamente uma terapia, além de reportar o caso.

2. Atualmente, muitas mulheres precisam deixar sua casa e filhos para levar o mantimento ao seu lar, e por conta do medo das retaliações e receio de demissão, hesitam em denunciar o incômodo ao RH ou líderes. Nesse caso, qual seria o seu conselho para elas?

- Psicóloga: Obter um suporte psicossocial.
- Psicólogo: É uma realidade brasileira a necessidade de sustentar a família e manter o emprego, mas se denunciar o assédio for um dilema, isso exige alguns cuidados. Conhecer seus direitos é um passo fundamental. Conversar sobre isso com pessoas de confiança também é importante. Tecnicamente, um departamento de RH deveria dispor de canais para tratar desse e de outros temas, desde que sejam alternativas seguras. Considere apoio de organizações externas, além de uma denúncia coletiva. Prepare com muito cuidado um plano financeiro que traga segurança para sua família e que permita reações sem temer uma demissão.

3. Qual seria o seu conselho para uma colaboradora novata na empresa que tem medo do que vão pensar sobre dela, caso denuncie que estar sofrendo assédio sexual por um colega, já que, não quer causar uma má impressão?
- Psicóloga: As pessoas terão dúvidas sobre a veracidade de uma denúncia mesmo que ela não seja novata, só ela saberá a importância do seu relato, seria bom avaliar se há outras funcionárias passando pela mesma situação, se agregar forças, deve conseguir mais credibilidade a sua denúncia.
  - Psicólogo: Reforce sua imagem como profissional e priorize seu bem-estar emocional. Documente a ocorrência de assédio e crie evidências de que como ela ocorreu. Não sinta culpa, mas tente compreender como um todo a situação que terminou em assédio. Converse com alguém em que confia e avalie seriamente as alternativas de denúncia. A integridade vem em primeiro lugar. Se a cultura da empresa envolve assédios constantes entre os colaboradores (homens e mulheres), avalie com sinceridade se você está no lugar certo.

### **8.1 – Conclusão.**

Diante de todos os parâmetros discutidos sobre o Assédio Sexual Horizontal no Ambiente corporativo, especificamente na Baixada Santista. Os resultados da pesquisa pela plataforma Google Forms e entrevista com o gerente revelaram que apesar de existir um código de conduta e um sistema de denúncias anônimas o assédio sexual entre colegas de mesmo nível hierárquico é uma realidade recorrente e, muitas das vezes, silenciosa, pois essa obrigação da empresa é vista como uma formalidade e um aprendizado sem prática e acompanhamento. Observe-se também que, em muitos casos, as empresas carecem de políticas claras e eficazes para identificar e lidar com o assédio sexual horizontal, o que foi comprovado na entrevista com a vítima que afeta sua saúde mental, afetando no âmbito laboral. Conclui-se, portanto, que é essencial conscientizar empresas e colaboradores sobre tal ato criminoso.

### **8.2 - Considerações Finais.**

Em princípio, para enfrentar os desafios levantados, este trabalho sugere que as empresas invistam em treinamentos contínuos de conscientização, desenvolvam canais seguros e anônimos para denúncia e garantam suporte psicológico para as vítimas. Essas ações não só ajudam a reduzir o assédio sexual no ambiente de trabalho, mas também fortalecem a cultura organizacional, tornando-a maior.

Consequente, recomende-se que pesquisas futuras aprofundem o estudo sobre a eficácia das políticas preventivas e investiguem como o assédio sexual horizontal relacionado à carreira das vítimas a longo prazo. Em suma, esse trabalho se encerra com uma reflexão sobre o papel das empresas e da sociedade na erradicação do assédio sexual, destacando que a construção de um trabalho saudável é uma responsabilidade coletiva, fundamental para o bem-estar de todos os colaboradores e para um desenvolvimento sustentável.

#### **Referências:**

<<https://www.tribuna.com.br/cidades/geral/estabelecimentos-na-baixada-santista-se-adequam-para-auxiliar-mulheres-vitimas-de-assedio>>. Acesso em: 19 de mar. 2024.

<<https://canaldaetica.com.br/blog/assedio-sexual-lei-14457-trabalho/>>. Acesso em: 26 mar. 2024.

<<https://tst.jus.br/assedio-sexual>>. Acesso em: 26 mar. 2024

<<https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>>. Acesso em: 14 mai. 2024.

<<https://www.conjur.com.br/2022-fev-07/assedio-sexual-nao-praticado-superior-hierarquico>>. Acesso em: 27 ago. 2024.

<<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/assedio-sexual-no-trabalho-e-tema-de-nova-cartilha-da-oit-e-do-mpt>>. Acesso em: 17 set. 2024.

<<https://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2024/04/30/assedio-agressoes-e-perda-de-direitos-pesquisa-mostra-as-angustias-de-mulheres-no-ambiente-de-trabalho.ghtml>>. Acesso em: 25 set. 2024.

<<https://www.cnmp.mp.br/defesadasvitas/vitimas/direitos-das-vitimas>>. Acesso em: 8 out. 2024.