

Assédio

MO  **AL,**
SEXUAL
E DISCRIMINAÇÃO

no ambiente de **trabalho**

CARTILHA: PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO
MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO NO CRCMG

Presidente

Suely Maria Marques de Oliveira

Diretor Executivo

Mário Rogério Marotta

Elaboração

Comissão de Conduta do CRCMG

Izaías Angelo Gomes
Maria Christina de Oliveira
Leandro Magalhães Paulino

Revisão

Délia Ribeiro Leite
Camila Matias von Randow Giori Barcellos

Projeto Gráfico e Diagramação

Ketley Costa Silva Brito

Permitida a reprodução desta obra, de forma parcial ou total, sem fins lucrativos, desde que citada a fonte ou endereço da internet no qual pode ser acessada integralmente em sua versão digital.

Copyright © 2024 Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais

Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais

Cartilha: prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no CRCMG / Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais. -- Belo Horizonte: CRCMG, 2024.

21p.

Publicação online.

1. Assédio Moral - Prevenção 2. Assédio sexual - Prevenção 3. Discriminação - Prevenção. 4. Direito do trabalho 5. Aspectos Psicológicos - Relação de Trabalho. I. Título

CDU: 35:658.310.42

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária Clausi Luciana Martins - CRB6/ 1800

SUMÁRIO

1 PALAVRA DA PRESIDENTE	4
2 INTRODUÇÃO	5
3 Assédio Moral	6
O que é assédio moral?	6
Tipos de assédio moral no trabalho	6
Principais alvos do assédio moral	7
A discriminação como fator do assédio moral	7
Exemplos de conduta que caracterizam assédio moral	7
Situações de assédio moral contra as mulheres	9
O que não configura assédio moral	9
Consequências do assédio moral	10
Danos para a vítima	10
Danos para a Administração	10
Consequências para o assediador	10
Como prevenir e proceder em situações de assédio moral	11
Medidas que podem ser adotadas pela Administração	11
Como a vítima deve proceder diante do assédio moral	11
4 Assédio Sexual	12
O que é assédio sexual?	12
Tipos de assédio sexual no trabalho	12
Assédio sexual por chantagem (vertical ou <i>quid pro quo</i>)	12
Assédio sexual por intimidação (horizontal ou ambiental)	13
Principais vítimas do assédio sexual no trabalho	13
Exemplos de condutas que configuram assédio sexual	13
O que não se considera assédio sexual	14
Consequências do assédio sexual	14
Danos para a vítima	14
Consequências para o assediador	14
Como prevenir e proceder em situações de assédio sexual	15
Medidas que podem ser adotadas pela Administração	15
O que a vítima pode fazer?	15
5 Discriminação	16
O que é discriminação?	16
Exemplos de discriminação no ambiente de trabalho	16
Consequências para o trabalhador	17
Consequências para quem pratica a discriminação	17
Como a Administração pode prevenir situações de discriminação	17
6 Procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias	18
Referências	19

PALAVRA DA PRESIDENTE

Prezados Leitores,

O Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais (CRCMG) está sempre atento a temas atuais voltados ao mundo da contabilidade e do trabalho. Além disso, tem, como parte de sua missão, zelar pela ética e qualidade na prestação dos serviços.

Tal compromisso não abrange somente os profissionais da contabilidade, mas se estende, também, aos nossos colaboradores. Assim, durante todo o ano, promovemos, no Conselho, diversas ações de capacitação e campanhas de conscientização, assumindo nossa responsabilidade de fomentar um ambiente de trabalho digno e saudável.

Nesse contexto, entendemos que abrir o debate sobre um tema é o primeiro passo para haver uma transformação no mundo em que vivemos. Em vista disso, trazemos o tema "assédio moral e sexual e discriminação", encontrado frequentemente em pauta na sociedade.

No âmbito dos órgãos públicos, trata-se de um tema de inestimável relevância, sendo necessário criar uma base sólida, que nos dê respaldo para dialogar, avaliar e ampliar o olhar sobre o assunto, assim como para repensar comportamentos que podem ser culturalmente aceitos ou vistos como inofensivos, independentemente dos diferentes lugares ocupados em uma hierarquia.

Assim, identificamos a necessidade de publicarmos a primeira edição da Cartilha "Prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no CRCMG", cuidadosamente elaborada pela Comissão de Conduta do CRCMG. Vale ressaltar que, recentemente, evidenciam ainda mais a abordagem desse tema a publicação da Lei n.º 14.540/2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Administração Pública, e as recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU) sobre a adoção pelos Conselhos de Fiscalização de ações de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

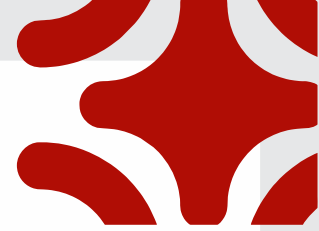
Nessa cartilha, temos importantes ponderações sobre o assunto, que merece cautela, seriedade e toda a nossa atenção, apresentando, de forma clara e objetiva, definições, exemplos de condutas e medidas a serem tomadas em situações de assédio e discriminação.

Que este material seja utilizado como um guia, com ferramentas essenciais para promovermos um ambiente de trabalho que inspire respeito, segurança e integridade.

Suely Maria Marques de Oliveira
Presidente do CRCMG



INTRODUÇÃO



A prática do assédio moral, assédio sexual e discriminação, no ambiente de trabalho, são condutas que violam princípios, direitos e garantias constitucionais fundamentais como a dignidade da pessoa humana, a liberdade, a igualdade, a intimidade, a honra, a vida privada e os valores sociais do trabalho; e devem ser coibidas por todos, sobretudo pela Administração Pública, no âmbito de suas relações de trabalho, uma vez que pautada pela moralidade administrativa.

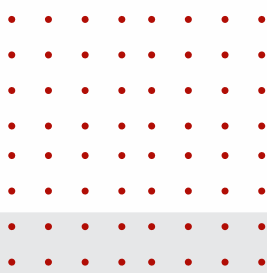
A violência laboral cria um ambiente hostil e de desconfiança, degrada o clima de trabalho e compromete a saúde física, psicológica, sexual e econômica dos trabalhadores, podendo afetar a produtividade e a qualidade do serviço público, além de causar prejuízos à imagem das instituições perante a sociedade.

O CRCMG, reconhecendo a importância e atualidade do tema, assume o compromisso com a construção e preservação de um ambiente de trabalho seguro, sadio e harmonioso, em linha com as diretrizes do Código de Conduta do Sistema CFC/CRCs, que reprova, expressamente, práticas abusivas nas relações de trabalho como o assédio moral e sexual e a discriminação.

Contudo, o CRCMG, compreendendo a necessidade do aprofundamento do debate sobre o assunto, realiza a publicação da *Cartilha: Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no CRCMG*.

A cartilha busca apresentar, de forma prática e em linguagem clara e objetiva, conceitos e exemplos de condutas que podem ser caracterizadas como assédio moral, assédio sexual ou discriminação. Traz, ainda, orientações para prevenir e combater tais violações ocorridas no ambiente de trabalho, assim como procedimentos e canais para realização de denúncias.

Espera-se que o material estimule a sensibilização sobre o tema e reforce o compromisso de todos com os preceitos estabelecidos no Código de Conduta do Sistema CFC/CRCs, promovendo, assim, a consolidação da cultura organizacional baseada na ética, colaboração e respeito mútuos.





O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é caracterizado por ações, gestos e palavras, inclusive omissões, praticados de forma reiterada e prolongada, com o objetivo de atingir a autoestima, a segurança e a integridade física ou psíquica do trabalhador, implicando danos ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário¹.

Embora para a doutrina majoritária² a reiteração da conduta abusiva seja um elemento indispensável para caracterização do assédio moral, de acordo com o conceito dado pela Convenção n.º 190/2019 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)³, bastaria uma única manifestação de assédio para configurar o dano:

O termo '**violência e assédio**' no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero [...].

A Convenção n.º 190/2019 da OIT encontra-se em processo de ratificação no Brasil⁴ e, ao ser incorporada pelo Direito Brasileiro, eventualmente, requererá, por parte da doutrina, a revisão acerca da manutenção da *reiteração* como um dos requisitos necessários à caracterização do assédio moral.

A despeito das divergências relacionadas à reiteração como um requisito necessário à configuração do assédio moral, deve-se ter claro que, em caso de violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem da pessoa, ainda que decorrente de ato isolado, poderá restar caracterizado o dano moral, passível, portanto, de responsabilização na esfera judicial.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral pode ser classificado de acordo com as posições em que se encontram o assediado e o assediador:



Assédio moral vertical descendente:

quando praticado pelo superior hierárquico da vítima.



Assédio moral vertical ascendente:

quando praticado pelo subordinado contra o superior hierárquico.



Assédio moral horizontal:

quando ocorre entre colegas de trabalho sem relação de subordinação entre si.



Assédio moral misto:

quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho.

¹ Lei n.º 13.288, de 10 de janeiro de 2002 (São Paulo, 2002).

² Anaruez Mathies (2018); Taisa Trombeta e José Carlos Zanelli (2011); Sérgio Pinto Martins (2014).

³ OIT. Convenção n.º 190, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em: www.ilo.org. Acesso em: 29 jan. 2024.

⁴ OIT. OIT saúda governo do Brasil por iniciar processo de ratificação das Convenções 190 e 156. Disponível em: www.ilo.org.br. Acesso em: 29 jan. 2024.

⁵ TJDF. Dano material, dano moral e dano estético. Disponível em: www.tjdft.jus.br. Acesso em: 30 jan. 2024.

PRINCIPAIS ALVOS DO ASSÉDIO MORAL

Diversas pesquisas⁶ apontam que as mulheres são as principais vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho. O estudo "Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura" (2018) aponta que, para muitas mulheres, "os abusos e as agressões verbais estão nas piadas grosseiras sobre vestuários e aparência física". Além disso, a conjugação com fatores discriminatórios, marcados sobretudo por questões étnico-raciais, revela que as mulheres negras são as mais afetadas pelo assédio, assim como as mulheres com deficiência, lésbicas, transexuais, travestis, indígenas, quilombolas e outras⁷.

A DISCRIMINAÇÃO COMO FATOR DO ASSÉDIO MORAL

Em muitos casos, o assédio moral pode ser consequência de algum tipo de discriminação ou preconceito, sobretudo quando direcionado a grupos socialmente vulneráveis como pessoas com deficiência, idosos, população negra e LGBTQIA+.

Segundo a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros fatores, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão constitui ato discriminatório.

Embora se observe uma correlação entre assédio moral e discriminação, tais condutas podem ser praticadas isoladamente uma da outra.

De acordo com a Lei n.º 7.716/1989, a discriminação tipificada como racismo ou injúria racial constitui crime com a pena prevista de dois a cinco anos de reclusão. Além disso, desde junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou a LGBTfobia aos crimes raciais, assim, além de sanção na esfera penal, tais condutas também são passíveis de responsabilização administrativo-disciplinar⁸.

EXEMPLOS DE CONDUTA QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL

São exemplos mais comuns que podem auxiliar na identificação de situações e atitudes que caracterizam o assédio moral:

Deterioração proposital das condições de trabalho

- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;

⁶ ANDRADE, Cristina Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: Revisão de literatura. Rio de Janeiro: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2018. Disponível em: www.scielo.br. Acesso em: 12 dez. 2023.

⁷ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas. S/d, p. 31. Disponível em: www.mpt.mp.br. Acesso em: 29 nov. 2023.

⁸ CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Liliás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal - 2023. Disponível em: www.repositorio.cgu.gov.br. Acesso em: 13 nov. 2023.

⁹ *Ibid.*, pp. 7-8.

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada.

Atentado contra a dignidade

- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos sociais ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

Isolamento e recusa de comunicação

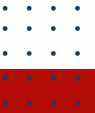
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente ou mediante recusa de comunicação;
- Ignorar a presença da pessoa;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- Proibir os trabalhadores de falar uns com os outros.

Violência verbal ou física

- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências e mensagens em aplicativos;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional.

SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES

- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem lhes dar os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e
- Proferir piadas de cunho sexista.



O QUE **NÃO** CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

O poder diretivo, também denominado pela doutrina como poder hierárquico¹⁰, conferido à Administração, na qualidade de empregadora, atribui-lhe a prerrogativa de organizar, regulamentar, controlar, fiscalizar e disciplinar o trabalho prestado pelo empregado, não se confundindo com assédio moral os atos de:

- Aumento do volume de trabalho devido à demanda sazonal ou específica, desde que não usado como meio de punição ou desqualificação do empregado;
- Cobrança de trabalhos de forma equânime e respeitosa;
- Atribuição de tarefas no interesse da Administração;
- Avaliações de desempenho e repasse de orientações para alinhamento das expectativas quanto à execução das atividades e das entregas;
- Críticas construtivas realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam feitas de forma a causar situação vexatória na pessoa;
- Estipulação de metas dentro de critérios razoáveis.

Também não se considera assédio moral conflitos esporádicos e divergências de opiniões sobre as diferentes formas de execução de trabalho, ainda que resultem em discussões acaloradas, o que não deve ser entendido como salvo-conduto para a prática de agressões verbais, ofensas pessoais ou achincalhamentos, atitudes essas que violam os preceitos de conduta ética e que podem caracterizar, inclusive, dano moral.

¹⁰ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. 10. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. p. 321.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

São consequências danosas do assédio moral¹¹:

Danos para a vítima:

- **Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;
- **Sociais:** diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;
- **Físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;
- **Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.

Danos para a Administração:

- Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- Deterioração do clima organizacional;
- Aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade dos empregados, terceirizados e estagiários;
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.

CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

Embora não exista legislação específica sobre o assédio moral em âmbito federal, o agente assediador pode ser responsabilizado em diferentes esferas¹²:

- Administrativa, tanto ética quanto disciplinarmente, por violação do dever de moralidade, como princípio da Administração Pública (art. 37 da CF/88);
- Trabalhista, por incontinência de conduta ou mau procedimento (art. 482 da CLT) e ato lesivo da honra e boa fama (alínea "e" do art. 438 da CLT);
- Civil, mediante obrigação de reparar o dano (art. 927 do Código Civil);
- Penal, por crimes de injúria e difamação, constrangimento e ameaça (arts. 139, 140, 146 e 147 do Código Penal), entre outros.

¹¹ SENADO FEDERAL. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. 2017, p. 11. Disponível em: www2.senado.leg.br. Acesso em: 13 nov. 2023.

¹² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A mulher e o assédio moral. 2012. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 4 dez. 2023



Medidas que podem ser adotadas pela Administração:

- Definir claramente as atribuições e as condições de trabalho dos empregados;
- Incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios da organização;
- Estimular a tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Avaliar continuamente as relações interpessoais no ambiente de trabalho;
- Atentar para as mudanças de comportamento dos empregados;
- Garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam;
- Garantir a lisura e o sigilo dos procedimentos durante o processo de apuração;
- Avaliar a possibilidade de promover alterações de lotação, caso seja desejo da vítima, até o fim das apurações;
- Dispor de instâncias internas para recebimento e apuração das denúncias; e
- Punir as violações efetivamente comprovadas.

Como a vítima deve proceder diante do assédio moral:

- Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Solicitar, caso necessário, a alteração do setor de lotação;
- Compartilhar o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível;
- Denunciar o assédio à Ouvidoria do CRCMG ou à Comissão de Conduta.

ASSÉDIO SEXUAL



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual, conforme definido em lei, consiste no 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"¹³.

Apresentando um conceito mais abrangente, o Ministério Público do Trabalho (MPT, 2017)¹⁴ define o assédio sexual como toda conduta de conotação sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual, a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Salienta, ainda, que o assédio sexual, de caráter opressivo e discriminatório, representa grave violação aos Direitos Humanos.

Diferentemente do assédio moral, a reiteração não é fator determinante para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente danoso para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

É importante esclarecer que o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, ou de sua vestimenta ou comportamento, mas da conduta do agressor, de suas intenções, repelidas ou não, expressamente pela outra parte"¹⁵.

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

De acordo com a doutrina, o assédio sexual pode se dar por chantagem ou intimidação.

Assédio sexual por chantagem (vertical ou *quid pro quo*)

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2022), o assédio sexual por chantagem "ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada, via de regra, a relação entre assediador e assediado é marcada pela relação de poder ou hierarquia"¹⁶.

O assédio sexual por chantagem consiste em uma forma de abuso do poder diretivo em que o assediador se vale de sua posição de superior hierárquico para constranger outra pessoa, visando obter algum favorecimento sexual, tratando-se de conduta que se ajusta ao crime tipificado no art. 216-A do Código Penal.

¹³ Art. 216 - A do Código Penal.

¹⁴ Material elaborado com o apoio da Organização da Internacional do Trabalho (OIT).

¹⁵ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. Guia de Orientações sobre o Código de Ética e Conduta do TJDF: combate aos Assédios + Discriminação. 2022, p. 15. Disponível em: www.tjdft.jus.br. Acesso em 4 dez. 2023.

¹⁶ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?. 2020. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 5 dez. 2023.

Assédio sexual por intimidação (horizontal ou ambiental)

O assédio sexual por intimidação independe da relação de hierarquia entre assediador e assediado, ocorrendo, basicamente, entre colegas de trabalho. Embora o tipo não configure crime de assédio previsto no Código Penal, dependendo da gravidade do ato, a conduta poderá ser enquadrada em outros tipos penais, como o de importunação sexual¹⁷, por exemplo.

A prática do assédio sexual pode ocorrer, ainda, em relação a terceiros não vinculados diretamente à relação de emprego ou institucional, como nos casos de trabalhador terceirizado, estagiário ou aprendiz.



PRINCIPAIS VÍTIMAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Embora seja possível a prática de assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero, estudos indicam que a maioria dos casos de assédio sexual são praticados por homens contra mulheres.

Dados da pesquisa O ciclo do assédio sexual nos ambientes profissionais¹⁸, resultado da parceria entre a Think Eva e o LinkedIn, indicam que “o assédio sexual atinge as mulheres de maneira desigual”, sendo os alvos preferenciais dos assediadores mulheres negras (pretas e pardas) e com menores rendimentos.

A pesquisa aponta que quase metade das mulheres entrevistadas (47,12%) sofreu algum tipo de assédio sexual no ambiente de trabalho, sendo que, desse conjunto, a maioria atingida (52%) foram mulheres negras.

A renda também apresentou ser um fator determinante para a agressão: o estudo indica, ainda, que, das mulheres assediadas sexualmente, 49% recebiam entre dois e seis salários mínimos. Apenas 8,1% responderam ter rendimentos acima de seis salários mínimos.



EXEMPLOS DE CONDUTAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO SEXUAL¹⁹

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;

¹⁷ Sobre as diferenças entre assédio sexual e importunação sexual. Disponível em: www.tjdft.jus.br.

¹⁸ THINK EVA e LINKEDIN, 2020. O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho. 2020. Disponível em: www.thinkeva.com.br. Acesso em: 15 jan. 2024.

¹⁹ CGU, 2023, p. 14.

- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

O QUE **NÃO** SE CONSIDERA ASSÉDIO SEXUAL

- Quando presente o consentimento de ambas as partes envolvidas;
- Investida sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desdobramento na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte; e
- Elogios sem conotação sexual.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

Danos para a vítima:

O assédio sexual pode resultar em diversas consequências danosas para a vítima, entre as quais²⁰:

- privação da autonomia;
- integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- significativa redução da autoestima;
- diminuição da produtividade;
- afastamentos por doenças;
- desligamentos;
- aumento das doenças profissionais, do absenteísmo e dos acidentes de trabalho;
- comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

O assediador poderá ser responsabilizado nas esferas penal, trabalhista, administrativa e civil²¹:

- Penal, no caso de assédio sexual por chantagem, configurando o crime previsto no art. 216-A do Código Penal;
- Trabalhista, por incontinência de conduta ou mau procedimento (art. 482 da CLT) e ato lesivo da honra e boa fama (alínea "e" do art. 483 da CLT);
- Administrativa, ética e disciplinarmente, por violação do dever de moralidade, como princípio da Administração Pública (art. 37 da CF/88);
- Civil, mediante obrigação de reparar o dano (art. 927 do Código Civil).

²⁰SENADO FEDERAL, 2017, p. 19.

²¹TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?. 2020. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 15 jan. 2024.



Medidas que podem ser adotadas pela Administração:

- Oferecer informações sobre assédio sexual aos seus empregados, funcionários terceirizados, estagiários e aprendizes;
- Promover e incentivar a formação de um ambiente de trabalho seguro, sadio e pautado no respeito;
- Avaliar continuamente as relações interpessoais no ambiente de trabalho;
- Atentar para as mudanças de comportamento dos empregados;
- Garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam;
- Garantir a lisura e o sigilo dos procedimentos durante o processo de apuração;
- Avaliar a possibilidade de promover alterações de lotação, caso seja desejo da vítima, até o fim das apurações;
- Dispor de instâncias internas para recebimento e apuração das denúncias; e
- Punir as violações efetivamente comprovadas.

O QUE A VÍTIMA PODE FAZER ??

É importante que a vítima não ceda ao assédio sexual e que, desde a primeira investida, diga não ao assediador, deixando claro seu descontentamento.

Considerando que o assédio sexual costuma ocorrer sem a presença de testemunhas, dificultando a obtenção de provas dessa natureza, a pessoa assediada deve adotar medidas tanto preventivas quanto ostensivas, como forma de obstar a repetição do assédio e de prover meios e provas para que a conduta possa ser levada ao conhecimento da Administração para providências, como²²:

- Anotar todas as situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- Conversar com pessoas que tenham presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas;
- Evitar ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Reunir todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;
- Falar com alguém de sua confiança, não se isolar e buscar uma rede de apoio que ajude a lidar com o ocorrido;
- Solicitar, caso necessário, a alteração do setor de lotação;
- Denunciar o assédio à Ouvidoria do CRCMG ou à Comissão de Conduta.

²² CGU, 2023, p. 19.

DISCRIMINAÇÃO



O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

A discriminação consiste em toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, entre outros, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada²³.

A discriminação viola princípios fundamentais, sobretudo o da igualdade, previsto no art. 5º da Constituição Federal de 1988, o qual estabelece que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza". No mesmo sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos dispõe em seu art. 1º que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade".

De igual modo, a legislação infraconstitucional identifica como discriminatórios critérios como sexo, inclusive quando relacionado à orientação sexual e à identidade de gênero, cor, raça, etnia, idade, origem, nacionalidade, ascendência nacional, situação familiar, gravidez, deficiência, estado de saúde, estado civil, crença religiosa, convicção filosófica ou política e atuação sindical. Não se tratando, contudo, de um rol exaustivo, cabendo a integração²⁴ pelo intérprete, ao se deparar com o surgimento de novas formas de discriminação, resultado das profundas transformações sociais²⁵.

EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO²⁶ :

Não promover uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça ou deficiência.

Proibir o acesso a determinado local, com a justificativa de cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa.

Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência.

Não promover ou exonerar de cargos de direção mulheres em razão de gravidez e de licença-maternidade.

Expor gestantes a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico.

Preterir ou desclassificar, em razão da idade ou sexo, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão.

Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, como HIV ou LER/DORT.

Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres.

²³ Inciso I, art. 1º, da Lei n.º 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial).

²⁴ Diante da omissão legislativa caberá ao juiz decidir o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de Direito (art. 4º do Decreto-Lei n.º 4.657/1942).

²⁵ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho. 2018. Disponível em: www.gov.br. Acesso em: 17 jan. 2024.

²⁶ TJDF, 2022, p. 18.

CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR

Do ponto de vista da saúde do trabalhador, as práticas discriminatórias têm o potencial de gerar consequências de ordem psicopatológica (como depressão e ansiedade), psicossomática (como gastrite e hipertensão arterial) e comportamentais (como desordens de apetite e aumento no consumo de álcool e drogas), em especial, quando algum tipo de assédio também está presente. Quanto ao aspecto social, o tratamento negativo ou rejeição do discriminado não permitem sua integração na convivência social, acentuando o risco de acometimento de doença. Em relação ao impacto econômico, a vedação do acesso ao trabalho ou de sua manutenção, motivada por discriminação, afasta a pessoa ou o grupo prejudicado da oportunidade de ter um emprego que lhes garanta recursos e o próprio sustento²⁷.

CONSEQUÊNCIAS PARA QUEM PRÁTICA A DISCRIMINAÇÃO

O empregado que pratica discriminação poderá responder nas esferas:

- Administrativa, por violação às normas de conduta ética²⁸, ao Regulamento de Empregados e ao dever de moralidade, como princípio da Administração Pública (art. 37 da CF/88);
- Civil, mediante obrigação de reparar o dano (art. 927 do Código Civil);
- Penal, por discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, inclusive por homofobia (Lei n.º 7.716/1989).

COMO A ADMINISTRAÇÃO PODE PREVENIR SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO



²⁷ MTE, 2018.

²⁸ Conforme o inciso IV do art. 6º do Código de Conduta do Sistema CFC/CRCs, é vedado discriminar, de qualquer forma, colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho.

²⁹ No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou a LGBTfobia aos crimes raciais.



A denúncia ou representação contra casos de assédio ou discriminação poderá ser formalizada por escrito, através da [Ouvidoria do CRCMG](#), dirigida à Comissão de Conduta ou, presencialmente, perante a Comissão de Conduta, para recebimento ou redução a termo das declarações do denunciante.

A Comissão de Conduta atuará de forma a preservar a identidade do denunciante, assegurará a celeridade no desenvolvimento dos trabalhos e garantirá a confidencialidade durante todo o processo de apuração.

A denúncia poderá ser formulada por qualquer pessoa que tenha sofrido assédio ou discriminação ou por quem tenha presenciado a situação. O registro poderá ser feito de forma identificada ou anônima. Se realizado anonimamente, não será possível acompanhar o andamento e desdobramento do processo de apuração.

Uma das dificuldades ao denunciar uma ação de assédio é a produção de provas. Geralmente, os atos não são praticados em público. São feitos de forma secreta, quando a vítima está sozinha³⁰. Por isso, é importante fornecer o máximo de detalhes, sempre que possível, como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outros, pois as provas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração³¹.

Cumprе ressaltar que, conforme o § 1º do art. 5º da Lei n.º 14.540/2023, qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, tem o dever legal de denunciá-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos.

Recebida a denúncia, a Comissão avaliará o enquadramento da conduta, se infração ética, disciplinar ou de natureza diversa. Quando sua convicção indicar possível cometimento de infração disciplinar ou legal, remeterá a denúncia à unidade organizacional competente para as providências cabíveis, podendo resultar na abertura de Processo Administrativo Disciplinar ou outro expediente adequado à gravidade do ato.

A apuração da denúncia seguirá os procedimentos estabelecidos no Regimento Interno da Comissão de Conduta, aprovado pela Resolução CRCMG n.º 412/2019, ou de acordo com o Regulamento de Processo Administrativo Disciplinar, aprovado pela Resolução CRCMG n.º 325/2011, conforme a instância em que se desenvolver o processo de apuração.

Eventuais situações de retaliação contra o denunciante, testemunhas ou membros das instâncias de apuração deverão ser levadas ao conhecimento da Administração, que tomará as providências para apuração³².

³⁰ TST, 2020.

³¹ CGU, 2023.

³² Conforme determinação do § 2º do art. 5º da Lei n.º 14.540/2023.

REFERÊNCIAS



ANDRADE, Cristina Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: Revisão de literatura. Rio de Janeiro: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPq_TJMjTs/?lang=pt Acesso em: 12 dez. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 6 nov. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 7 nov. 2023.

BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/_l10406compilada.htm Acesso em: 7 nov. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm Acesso em: 7 nov. 2023.

BRASIL. Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm Acesso em: 17 jan. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm Acesso em: 15 jan. 2024.

BRASIL. Lei n.º 14.540, de 3 de maio de 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm Acesso em: 31 out. 2023.

SÃO PAULO. Lei n.º 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-13288-de-10-de-janeiro-de-2002> Acesso em: 15 jan. 2024.

BRASIL. Lei n.º 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%207.716%2C%20DE%20O%20JANEIRO%20DE%201989.&text=Define%20os%20crimes%20resultantes%20de,%20de%20ra%C3%A7a%20ou%20de%20cor Acesso em: 15 jan. 2024.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 2023. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/16385> Acesso em: 13 nov. 2023.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução CFC n.º 1.523, de 7 de abril de 2017. Disponível em: https://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/Default.aspx?gl=1*1moge4f*_ga*MTAzODU4MDY3My4xNjQxMzEyOTc2*_ga_38VHCFH9HD*MTcwNzMyODg3OC41MS4xLjE3MDczMikxMjcuMC4wLjA Acesso em: 29 jan. 2024.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. 10. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

MATHIES, Anaruez. Assédio Moral e Compliance na Relação de Emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista. Curitiba: Editora Juruá, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho. 2018. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/combate_a_discriminacao Acesso em: 17 jan. 2024

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas. S/d. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf Acesso em: 29 nov. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação: Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://biblioteca.mpf.mp.br/repositorio/items/1744a315-8a3a-4294-aaac-d35cafeac87e> Acesso em: 9 jan. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. 2017. Disponível em: <https://www.prt10.mpt.mp.br/informe-se/cartilhas/60-informe-se/cartilhas/1008-assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas> Acesso em: 29 nov. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Manual sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf Acesso em: 30 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 190, de 21 de junho de 2019. Eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm Acesso em: 29 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 111, de 15 de junho de 1960. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm Acesso em 29 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT saúda governo do Brasil por iniciar processo de ratificação das Convenções 190 e 156. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_871030/lang--pt/index.htm Acesso em: 29 jan. 2024.

SENADO FEDERAL. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. 2017, p. 11. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/594877>. Acesso em: 13 nov. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO 26). Rel. Min. Celso de Mello, 13/6/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4515053> Acesso em: 19 dez. 2023.

THINK EVA e LINKEDIN, 2020. O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho. 2020. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/> Acesso em: 15 jan. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. Dano material, dano moral e dano estético. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/dano-material-dano-moral-e-dano-estetico> Acesso em: 30 jan. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. Guia de Orientações sobre Assédio Moral e Discriminação no Ambiente de Trabalho. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/assedio-e-discriminacao> Acesso em: 30 out. 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. Guia de Orientações sobre o Código de Ética e Conduta do TJDF: combate aos Assédios + Discriminação. 2022, p. 15. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2022/outubro/o-que-nao-e-assedio-moral> Acesso em: 4 dez. 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. Importunação Sexual x Assédio Sexual. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual> Acesso em: 6 dez. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 3ª REGIÃO. Cartilha de Prevenção do Assédio e da Discriminação. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/trf3-cartilha-de-prevencao-do-assedio-e-da-discriminacao/> Acesso em: 5 fev. 2024.

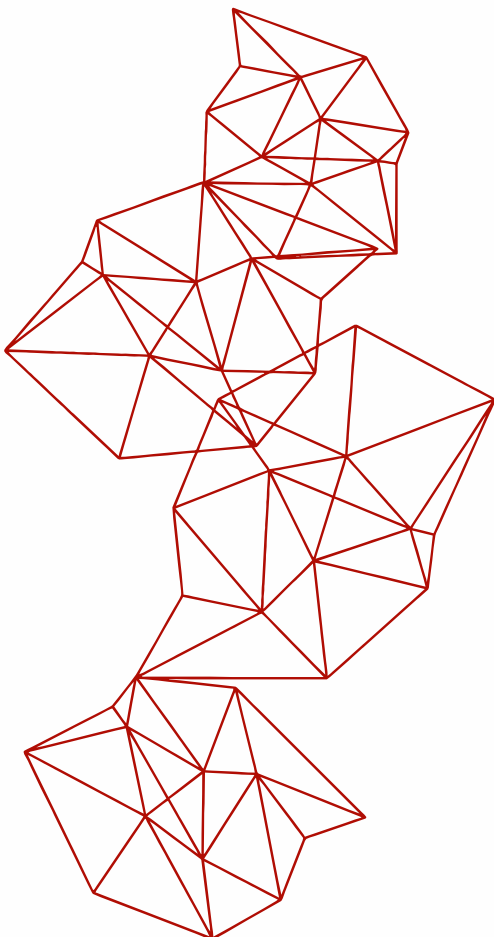
TROMBETA, Taisa; ZANELLI, José Carlos. Características do Assédio Moral. 1. ed. Curitiba: Editora Juruá, 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A mulher e o assédio moral. 2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/a-mulher-e-o-assedio-moral> Acesso em: 4 dez. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?. 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26807082/pop_up Acesso em: 5 dez. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/materiais-educativos> Acesso em: 27 nov. 2023.

**CARTILHA: PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO
MORAL E SEXUAL E À
DISCRIMINAÇÃO NO CRCMG**



Assédio
MO**AL,**
SEXUAL
E DISCRIMINAÇÃO
no ambiente de **trabalho**