



Guia de Prevenção Contra o **Assédio** Moral, Sexual e a **Discriminação** no Ambiente de Trabalho.



2ª Edição

Maio 2023

Estamos juntos **contra** o assédio e a discriminação

A large teal semi-circle graphic at the bottom of the page. Inside this semi-circle, there are several overlapping rectangular blocks in yellow and green, creating a stylized, abstract design.



Diretoria Executiva

Presidente
Jorge Viana

Diretora de Negócios

Ana Paula Repezza

Diretor de Gestão Corporativa

Floriano Pesaro

Gerente de Recursos Humanos

Celene Vasconcelos Melo Boaventura

Coordenadora de Prevenção, Ouvidoria e Transparência

Patrícia Gonçalves dos Santos

Equipe técnica

Alessandro dos Santos Ajouz
Elciane Ramos Martins
Tatiana Vieira de Freitas

Comissão de Ética e Disciplina

Presidente

José Mendes Alves Filho

Membros Titulares e Suplentes

Adriano Santos de Azevedo
Carolina Susin
Fabiana Catunda Lemos
George Okechukwu Maha
Gustavo Loreto
Hélio Mauro Umbelino Lôbo Filho
Janaina da Silva Melo
Jeferson Pereira da Silva
Paulo Sérgio Moraes
Rafael Porto de Freitas
Raissa Curbello Silveira
Roberto Lúcio Freire de Lima
Sandra Regina Trentin

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Presidente


Darla Soares Callegaro de Matos

Vice- Presidente

Carmen Rosane de Araújo Ciarlini

Suplentes

Amanda Callafange Tufenkjian
Luiz Ribeiro Vale Junior





Sumário

1. APRESENTAÇÃO	5
2. SOBRE O ASSÉDIO MORAL.....	6
3. SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL	9
4. SOBRE A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	9
5. MEDIDAS DE PREVENÇÃO.....	10
6. ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO.....	11
7. PERGUNTAS E RESPOSTAS.....	11
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	14
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	15



1. APRESENTAÇÃO

Este Guia se propõe a conscientizar os colaboradores e os membros dos Conselhos Deliberativo (CDA) e Fiscal (CFA), e da Diretoria Executiva (DIREX) da Apex-Brasil (alta gestão), por meio de conceitos e exemplos práticos, sobre ações preventivas contra o assédio moral, sexual e a discriminação no ambiente de trabalho da Apex-Brasil.

Este documento está alinhado com o art. 8º, inciso V, do Estatuto Social da Apex-Brasil, que exige o fomento da incorporação de padrões elevados de conduta pela alta gestão para orientar o comportamento dos colaboradores da Agência, em consonância com as suas funções e atribuições; com o Código de Ética da Apex-Brasil, o qual reúne as principais orientações sobre a conduta comportamental esperada dos colaboradores, presidente, diretores, conselheiros, clientes, fornecedores e parceiros na condução da gestão e dos negócios da Agência, e em seus itens 3.1 e 3.2.3, repudia atos de discriminação e condutas de assédio moral, sexual ou de qualquer outra natureza; com a NR 05 do Ministério do Trabalho, alterada pela Portaria nº 4.219/2022, que atribuiu nova competência à CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que passou a ser denominada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA+A), e passa a ter responsabilidade na prevenção e no combate ao assédio no âmbito do trabalho; bem como vai ao encontro de dois objetivos do Programa de Compliance da Agência, quais sejam, o fortalecimento dos valores e do Código de Ética da Apex-Brasil e a disseminação da cultura de Compliance.

Ademais, essa iniciativa está alinhada às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconheceu, o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

Todas as formas de assédio, principalmente o moral e o sexual, e de discriminação são inaceitáveis e proibidas no âmbito da Apex-Brasil, sejam no relacionamento entre colaboradores, membros da alta gestão, ou entre esses dois públicos, ou ainda no relacionamento desses com clientes, parceiros, fornecedores e com integrantes do Poder Público.

Neste Guia, são apresentadas medidas para prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação, sem esgotar esse complexo tema, de forma a tornar o ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso, preservando a dignidade das pessoas.

Para isso, a Apex-Brasil está comprometida em garantir que todas as denúncias de assédio e de discriminação sejam respondidas e tratadas de forma rápida, adequada e eficaz.

Cabe lembrar que os colaboradores e os membros da alta gestão da Apex-Brasil são responsáveis por observar e disseminar os princípios e valores do Código de Ética da Agência e do presente Guia, os quais norteiam a conduta ético-profissional de todos na Apex-Brasil.

2. SOBRE O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.¹

É qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude etc.), que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.²

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio moral pode ocorrer nas seguintes formas:

- **Vertical descendente** – de cima para baixo: do superior hierárquico para o subordinado. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis.
- **Vertical ascendente** - de baixo para cima: do subordinado contra o superior hierárquico. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos.
- **Horizontal** - na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho. É um comportamento instigado, por exemplo, pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.
- **Misto: horizontal e vertical.** A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por outros colegas de trabalho, com os quais não mantém relação de subordinação. O abuso começa com um autor, sendo seguido por outros com o mesmo padrão nocivo de comportamento.

Exemplos de práticas mais comuns do que é ou não assédio moral:

É ASSÉDIO MORAL	NÃO É ASSÉDIO MORAL
Privar o(a) colaborador(a) de autonomia, retirar o trabalho que habitualmente competia a ele(a) executar ou contestar, frequentemente e de forma desarrazoada, as decisões do(a) colaborador(a), ensejando sentimento de inutilidade e incompetência.	Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência.
Distribuir contínua e permanentemente novas tarefas provocando proposital sobrecarga de trabalho.	Exigir o cumprimento de metas, considerando a razoabilidade a realidade da atividade laborativa.
Ignorar a presença do(a) colaborador(a), evitar a comunicação direta ou isolá-lo(a) fisicamente para que não haja comunicação com os(a) demais colegas.	Chamar atenção do(a) colaborador(a), dentro dos limites do poder diretivo.

¹ Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE), Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário, 2021.

² Marie-Francie Hirigoyen, Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral, 2002.

Demandar tarefas humilhantes ou impor punições vexatórias (como prendas).

Dar deliberadamente missões ou atribuições impossíveis de executar.

Espalhar rumores, divulgar boatos ofensivos ou postar mensagens depreciativas em redes sociais a respeito do(a) colaborador(a).

Falar de forma desrespeitosa e/ou aos gritos.

Atribuir tarefas incompatíveis com a saúde ou condição física do(a) colaborador(a).

Criticar a vida particular do(a) colaborador(a).

Atribuir apelidos pejorativos.

Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) colaborador(a).

Pressionar o(a) colaborador(a) para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).

Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros(as) profissionais.

Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho.

Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o(a) colaborador(a) realize suas atividades.

Vigilância excessiva.

Limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece.

Criticar o trabalho de forma visivelmente injusta ou exagerada e com exposição coletiva ou deliberada humilhação.

Instigar o controle de um(a) colaborador(a) por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Solicitação de serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço.

Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades desenvolvidas pelo(a) colaborador(a).

Inadequação do meio ambiente de trabalho, a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com o objetivo de diminuí-lo(a).

Aumento normal do volume de trabalho.

Críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália.

Reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência.



IMPORTANTE

Hipóteses que configuram dano moral não necessariamente caracterizam assédio moral.

Para que se caracterize o assédio moral, é necessário **haver habitualidade** nos atos hostis e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima em seu ambiente de trabalho ou em decorrência deste, causando terror psicológico.

3. SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é uma conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.³

No Brasil, o assédio sexual é crime, tipificado no Código Penal, como 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. A pena prevista é de detenção, de um (1) a dois (2) anos.

Exemplos de assédio sexual

- Ameaçar retirar função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão da função;
- Fazer insinuações de cunho sexual, explícitas ou sutis, como comentários, imagens enviadas por mensagens eletrônicas, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores(as);
- Conversas ou gestos indesejados sobre temática de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Chantagem para permanência ou promoção no cargo, em troca de alguma forma de favor sexual;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido de conteúdo sexual;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas.



ATENÇÃO!

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes não necessariamente constituem assédio sexual, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho, devendo, dessa forma, ser o fato reportado.

4. SOBRE A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A discriminação compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem

³ Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE), Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário, 2021.



social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural ou laboral.⁴

Exemplos de comportamentos não tolerados, adotados por razões discriminatórias:

- Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa;
- Proibir a entrada e/ou permanência no mesmo ambiente;
- Impedir/dificultar a ascensão profissional;
- Negar assistência ou atenção adequada; e
- Agir de forma desrespeitosa ao uso do nome social adotado.

LEMBRE-SE:

O Código de Ética da Apex-Brasil estabelece padrões de conduta que devem estar presentes no exercício cotidiano das atividades de seus colaboradores e membros da alta gestão. Além disso, existem regras de conduta socialmente praticadas que balizam nossas ações também no ambiente corporativo. Assim, nem tudo o que você faz na presença dos seus amigos ou na companhia dos seus familiares é considerado adequado ao ambiente de trabalho. Na dúvida, mantenha sempre uma postura profissional e evite comportamentos que possam gerar inconvenientes.

5. MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Existem várias formas de prevenir o assédio e a discriminação no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral, assédio sexual e discriminação e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessas práticas.


Medidas de prevenção do assédio moral e sexual:

- Conhecer e divulgar o Código de Ética da Agência, enfatizando que o assédio é incompatível com os princípios organizacionais;
- Participar das palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio;
- Monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

Medidas de prevenção da discriminação no ambiente de trabalho:

O primeiro passo é a promoção de um ambiente mais diverso. A diversidade e a inclusão contribuem para que a cultura organizacional seja plural, com a troca de pensamentos e informações entre os colaboradores.

Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE), Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário, 2021



6. Além disso, é essencial que todos reconheçam que as diferenças fazem parte de qualquer organização e elas devem ser respeitadas **ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO**

A Gerência de Recursos Humanos é responsável pelo acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito da Apex-Brasil, resguardado o devido sigilo, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

As ações de acolhimento e acompanhamento são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, têm caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

A escuta e o acompanhamento propiciam atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

IMPORTANTE

Diante de riscos psicossociais relevantes, a Gerência de Recursos Humanos poderá tomar ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir, ao Presidente ou Diretor da DIREX, a realocação dos empregados envolvidos em outra área ou mesmo a determinação de afastamento do ambiente de trabalho, como medida cautelar para a resolução dos fatos.

7. PERGUNTAS E RESPOSTAS

a) Ser alvo de piadas e risadas dos colegas ou do gestor é assédio moral?

Se ocorrer de maneira **repetitiva e prolongada**, com o objetivo de atingir a honra e a imagem do empregado, **caracteriza sim**.

b) Ficar sem fazer nada no trabalho por que o gestor não delega tarefas é sinônimo de sofrer assédio moral?

Sendo **constante** a recusa em transmitir tarefas, **caracteriza sim**.

c) Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?

Não, pois várias condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ocorrer por meio de expressões verbais ou escritas, tais como comentários, gestos, convites impertinentes, imagens de cunho sexual enviadas por e-mails, entre outros.

d) Assédio sexual só é ilícito se for praticado no local de trabalho?

Não, mas exige-se que o assédio sexual tenha relação com o trabalho. Por exemplo, quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho.

e) Somente há caso de assédio dentro de uma relação de hierarquia?

Não. No caso de assédio sexual no âmbito civil, laboral ou administrativo, a relação de hierarquia ou ascendência não é requisito imprescindível. No entanto, em âmbito penal, sim. Atualmente, segundo o Código Penal Brasileiro (art. 216 – A), o assédio sexual no trabalho é considerado CRIME quando praticado nas relações de trabalho e o agente esteja em condição hierárquica superior ou de ascendência no exercício de emprego, cargo ou função.

E, em relação ao assédio moral, há o horizontal, que ocorre na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho. É um comportamento instigado, por exemplo, pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.

f) Somente as mulheres podem ser consideradas assediadas no contexto do assédio sexual?

Não. O assédio sexual atinge mais frequentemente, as mulheres, porém, pode ocorrer tendo os homens como vítimas.

g) Pode acontecer assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo?

Sim.

h) Assédio Sexual é o mesmo que importunação sexual?

Não. A importunação sexual é caracterizada por qualquer prática de cunho sexual realizada sem o consentimento da vítima para satisfazer o próprio prazer ou a de terceiro. Trata-se de uma prática criminosa prevista no Código Penal pela Lei nº 13.718 (Lei de Importunação Sexual). São exemplos de importunação sexual: "passar a mão", apalpar, beijar à força, ejacular em público, entre outras ações, que acontecem sem o consentimento da vítima e sem violência física ou grave ameaça. O ato libidinoso não precisa, necessariamente, de contato físico entre importunador e vítima.

i) Como provar o assédio sexual?

É necessário apresentar indícios e/ou evidências, tais como: bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, documentos, áudios, vídeos, testemunhas, ligações telefônicas.

j) O que fazer diante do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho?

A vítima

- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que, porventura, testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros;
- No caso de assédio sexual, resistir. Dizer, claramente, “não” ao assediador.
- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a).
- Evitar conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a).
- Procurar apoio e orientações junto ao gestor, à Gerência de Recursos Humanos, à Comissão de Ética e Disciplina e/ou à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédios (CIPA+A);
- Registrar denúncia na Ouvidoria; e
- Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja do sexo feminino, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma Delegacia comum. Caso a vítima seja do sexo masculino, registrar a ocorrência na Delegacia comum.

A testemunha

Se você testemunhar cena(s) de assédio e/ou de discriminação relacionados com a relação de trabalho, seja solidário com seu/sua colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nessa hora, o apoio dos colegas também será precioso.

Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Comunicar ao gestor do(a) assediador(a), à Gerência de Recursos Humanos e/ou à Comissão de Ética e Disciplina; e
- Registrar denúncia na Ouvidoria.



k) Quem pode denunciar um caso de assédio ou de discriminação no ambiente de trabalho?

- A vítima do assédio ou discriminação no trabalho.
- Qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

l) Onde denunciar?

A denúncia de assédio ou de discriminação deve ser registrada na Ouvidoria da Apex-Brasil, por meio da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação – Fala.BR (<https://falabr.cgu.gov.br/>) ou pelo e-mail ouvidoria@apexbrasil.com.br.

O registro da denúncia deverá apresentar provas e evidências, ou mesmo indicá-las na impossibilidade de apresentação pelo(a) denunciante, de que o assédio ou a discriminação efetivamente ocorreu (indicar testemunhas, gravações, registros fotográficos, e-mails, documentos, etc.).



O registro da denúncia na Ouvidoria não impede a atuação da Gerência de Recursos Humanos, se acionada, e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

m) Recebida a denúncia pela Ouvidoria, quais os próximos andamentos?

Após habilitada pela Ouvidoria, a denúncia de assédio e/ou discriminação é encaminhada à autoridade competente para instaurar respectivo Processo de Apuração Interna, e, no mesmo ato, constituir a Comissão de Apuração, que fará a análise de admissibilidade da denúncia e, se for o caso, instaurará Sindicância, cujo relatório conclusivo será apreciado pela Diretoria Executiva da Apex-Brasil (DIREX), a quem compete a decisão final sobre o processo.

Serão adotados todos os procedimentos para resguardar o sigilo e o compromisso de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de denúncia de assédio ou discriminação.

n) Quais as consequências para o assediador?

Aplicação de medidas educativas/disciplinares tais como advertência, mudança de área, perda de função, suspensão ou, em casos extremos, demissão.

Possibilidade de se tornar réu em ação cível e/ou criminal proposta pelas autoridades competentes.


8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste Guia, a Apex-Brasil pretende levar informações aos seus colaboradores e membros da alta gestão, atuando preventivamente para uma melhor convivência no ambiente de trabalho.

A Gerência de Integridade (GINT), em parceria com a Gerência de Recursos Humanos (GRH), com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédios (CIPA+A) e a Comissão de Ética e Disciplina produziram o presente documento em linguagem clara, acessível e objetiva, oferecendo seguras informações e orientações gerais sobre a temática assédio e discriminação.

Entendendo a impossibilidade de serem previstas todas as possíveis situações, disponibilizamos o endereço de e-mail institucional da Coordenação de Prevenção, Ouvidoria e Transparência (prevencao@apexbrasil.com.br), o e-mail da Comissão de Ética e Disciplina (etica@apexbrasil.com.br) e o e-mail da CIPA+A (cipa@apexbrasil.com.br) para que eventuais dúvidas e contribuições sobre o tema assédio e discriminação no ambiente de trabalho possam ser dirimidas e/ou acolhidas.

Por fim, reiteramos que as denúncias a respeito de condutas, que violem as orientações constantes neste Guia ou qualquer outra norma interna da Apex-Brasil, devem ser encaminhadas para a Ouvidoria da Agência, por intermédio da plataforma Fala.BR (<https://falabr.cgu.gov.br/>) ou via e-mail (ouvidoria@apexbrasil.com.br).



9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE). Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário. Brasília-DF, 2021.

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Assédio moral, sexual e discriminação (Cartilha). Brasília-DF.

Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). Assédio Moral e Sexual: Previna-se. Brasília-DF, 2016.

HIRIGOYEN, Marie-Françie. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral, 2002.

Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE). Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Brasília-DF, 2013.

Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE). Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. Brasília-DF, 2023.

Ordem dos Advogados do Brasil do Distrito Federal (OAB/DF). Assédio moral e sexual – Reconhecer para enfrentar (Cartilha). Brasília-DF.

Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO). Assédio sexual no trabalho – Perguntas e Respostas. Brasília-DF.

Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare, por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília - DF, 2019.

Violência contra a mulher. Importunação sexual é crime? Veja o que diz a lei e a punição. 2023. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/faq/importunacao-sexual.htm>>. Acesso em: 19 abr. 2023.

Estamos juntos **contra** o assédio e a discriminação

