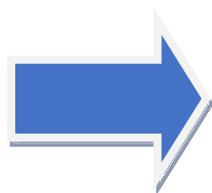




ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.



ORIENTAÇÕES PARA A PREVENÇÃO E PROTOCOLO DE TRATAMENTO.



Sumário

INTRODUÇÃO:	1
O Assédio Moral e o Assédio Sexual no ambiente de trabalho:	2
O que é Assédio Moral?	3
São exemplos de condutas de Assédio Moral:.....	4
O que não configura Assédio Moral:.....	5
Assédio Moral e Discriminação:	6
O ASSÉDIO MORAL pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, e entre chefe e subordinado(a): .	6
Quem pode ser denunciado por assédio moral?	7
Onde e quando pode ocorrer o assédio?.....	7
Quais danos do Assédio Moral causa?	7
São exemplos de danos sofridos pela pessoa assediada:	7
São exemplos de danos suportados pela empresa:.....	8
Como a AJS ADESIVOS pode coibir o Assédio Moral?	9
O que é Assédio Sexual?.....	10
São exemplos de condutas de Assédio Sexual:	10
Não é Assédio Sexual:.....	11
Assédio sexual vertical (crime):.....	12
Assédio sexual horizontal:.....	12
E quais os danos do assédio sexual para a pessoa assediada?	12
Responsabilização da pessoa que comete o assédio sexual:.....	13
Quais são as legislações aplicadas para responsabilizar quem pratica assédio sexual?.....	13
Assistência Jurídica Gratuita:.....	15
Como a empresa AJS ADESIVOS previne o Assédio Sexual?	15
O que fazer se você for assediada(o)?	15

Discriminação	17
O que é discriminação?	17
São exemplos de discriminação:	17
Como a empresa deve acolher a denúncia de assédio sexual, assédio moral e discriminação?.....	18
Ao realizar uma denúncia na forma como aqui descrevemos, o denunciante passa a contar com proteções e garantias:	19
PROTOCOLO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OU DISCRIMINAÇÃO	20
O que é um Protocolo?.....	20
Quais são as premissas deste protocolo?	20
O que é assédio moral, sexual e discriminação?	21
O que fazer diante de uma situação de assédio ou discriminação?	21
Quem pode denunciar?.....	21
Quem pode ser denunciado?	22
O que devo informar na denúncia de assédio ou discriminação?	22
O que acontece após o registro da denúncia?	23
Considerações finais	24
Referências	25

INTRODUÇÃO:

A empresa AJS ADESIVOS é conduzida pelo princípio da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho (artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal).

A empresa AJS ADESIVOS declara, expressamente, que não serão tolerados quaisquer atos que configurem assédio moral, assédio sexual e discriminação.

O assédio moral, o assédio sexual e todas as formas de discriminação constituem violação de direitos humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades de trabalho, em especial, para mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência física e pessoas LGBTQIAP+.

Este guia aborda conceitos e exemplos de atitudes e falas relacionadas a assédio sexual ou moral, ou, ainda, atos discriminatórios nas relações de trabalho da AJS Adesivos.

O presente guia é destinado a promover locais de trabalho seguros, saudáveis e harmoniosos, livres de assédio moral, sexual e discriminação.

Este guia também aborda as diferenças entre gestão e assédio moral, prevenção, atendimento e denúncia, assim como traz informações úteis para o enfrentamento de práticas abusivas.



Fonte: <https://br.freepik.com/fotos-gratis>

O Assédio Moral e o Assédio Sexual no ambiente de trabalho:

Preservar relacionamentos profissionais saudáveis e ambientes de trabalho respeitosos e igualitários é essencial para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Uma das características que englobam a qualidade de vida e integração social de uma pessoa é o seu ambiente de trabalho.

Todavia, o assédio moral e o assédio sexual tem sido um problema coletivo que impacta a convivência entre colegas de trabalho, viola a dignidade e a integridade das pessoas, bem como a produtividade no ambiente de trabalho.

O enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação na AJS Adesivos é sustentado pelos seguintes pilares:

- *A AJS ADESIVOS se prontifica a estabelecer parâmetros de conduta profissional e promover mudanças organizacionais que impulsionem o bem-estar de todas as pessoas, trabalhador/es, comissionadas/os, terceirizadas/os e estagiárias/os, conforme previsto em seu Código de Ética e Conduta.*
- *Os mecanismos de enfrentamento ao assédio e à discriminação devem ser centrados no apoio e no acolhimento à vítima.*
- *Os departamentos da empresa devem realizar ações de prevenção de assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação, com vistas à promoção de relações interpessoais respeitadas.*
- *A transparência no acolhimento e tratamento de denúncias de assédio e/ou discriminação é crucial para reduzir o sofrimento da vítima. Os procedimentos devem ser céleres e controlados, bem como definidos e tratados de forma prioritária.*
- *As identidades de denunciantes e testemunhas devem ser protegidas a fim de evitar exposição e/ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas devem ser assegurados. Recomenda-se, de tal modo, o envolvimento do menor número de pessoas possível no processo de tratamento da denúncia para preservação da intimidade da vítima.*

O que é Assédio Moral?

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, que pode surgir de diversas maneiras, tais como, humilhações, insultos, ameaças e ridicularizações constantes. Além disso, é importante ressaltar que o assédio moral pode causar danos psicológicos e emocionais às vítimas, afetando sua saúde e bem-estar no ambiente de trabalho.

Em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho que ocorreu em Genebra, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (Art. 2º da Convenção 190 OIT). A ratificação da Convenção 190 da OIT foi iniciada no Brasil, conforme publicado no Diário Oficial da União em 09 de março de 2023, buscando-se reconhecer a violência e o assédio no trabalho como violações. Com a ratificação e adoção da Convenção 190 da OIT, espera-se que mais ações concretas sejam tomadas para garantir um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, contribuindo para a promoção da igualdade e do respeito aos direitos humanos no mundo do trabalho.

A Convenção nº 190 da OIT trouxe em seu art. 1º, item 1, alínea "a", o seguinte conceito de assédio moral:

"uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero."

O assédio moral no ambiente de trabalho sujeita as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

São particularidades do assédio moral, independentemente da intencionalidade da conduta, ações que excluam o(a) trabalhador(a), o(a) estagiário(a), ou o(a) terceirizado(a) de suas funções ou que deteriorem o ambiente laborativo, podendo ocorrer não somente durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja conexo à relação desenvolvida no âmbito profissional.

Nem todo conflito ou situação de estresse vivido pelo trabalhador caracteriza o assédio moral, por isso a importância de se atentar para o correto enquadramento do fenômeno.

Diz o professor Sérgio Pinto Martins que: *"o fato do empregado exercer função estressante não implica que é assediado moralmente"*, bem como: *"o empregador pode fazer revistas nos empregados, monitorar e-mails, mudar o empregado de função, fazer avaliações de desempenho, impor metas, fazer cobranças. Isso decorre do poder de direção do empregador e não significa assédio moral"*.

São exemplos de condutas de Assédio Moral:

- *Gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador;*
- *Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;*
- *Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;*
- *Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente; ou,*
- *Humilhação e constrangimentos repetitivo que interfira na vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais.*

Para professor Dr. Rodolfo Pamplona Filho, o assédio moral possui quatro elementos:

- a) conduta abusiva;*
- b) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo;*
- c) reiteração da conduta;*
- d) finalidade de exclusão.*

Em linhas gerais, o assédio moral requer uma conduta abusiva, agressiva e vexatória, pois projeta o constrangimento do assediado e a afeta negativamente a sua autoestima.



Fonte: <https://br.freepik.com/fotos-gratis>

O que não configura Assédio Moral:

É importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho, por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Além disso, alguns atos são inerentes ao trabalho, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:

- *Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;*
- *Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da empresa;*
- *Solicitação de cumprimento de agendas ou de trabalhos programados;*
- *Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;*
- *Críticas construtivas; e,*
- *Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.*



Fonte: <https://br.freepik.com/fotos-gratis/mulher-confiante>

Assédio Moral e Discriminação:

O assédio moral é, muitas vezes, motivado por algum tipo de discriminação, decorrente de machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia. Contudo, assédio e discriminação são conceitos distintos.

A discriminação tem origem na diferença entre pessoas. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Já o assédio moral pode reforçar uma discriminação, ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória. Em quaisquer dos casos, as condutas devem ser denunciadas e apuradas.

Importante destacar que o racismo e a injúria racial são crimes com a pena prevista de 2 a 5 anos de reclusão, conforme as Leis nº 7.716, de 1989 e nº 14.532, de 2023. Ademais, desde junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou a LGBTfobia aos crimes raciais. Sem prejuízo de sanção na esfera penal.

É fundamental ressaltar que a luta contra o racismo e a injúria racial deve ser uma prioridade em nossa sociedade, mirando na promoção da igualdade e do respeito entre todos os cidadãos.

O ASSÉDIO MORAL pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, e entre chefe e subordinado(a):

- *Assédio moral vertical: ocorre quando há relação de hierarquia entre o(a) agressor(a) e o(a) assediado(a), podendo ser descendente ou ascendente.*
- *Descendente: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior.*
- *Ascendente: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior.*
- *Assédio moral horizontal ou "bullying hexagonal": ocorre quando o assédio é praticado entre pessoas de mesma hierarquia.*
- *Assédio moral misto ou "bullying misto": ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.*

Quem pode ser denunciado por assédio moral?

Tanto superiores hierárquicos quanto colegas de trabalho, de mesma hierarquia, podem ser denunciados(as) por assédio moral. Em geral, o(a) assediador(a) nutre sentimento de autoridade em relação à pessoa assediada e abusa do poder conferido pelo cargo, emprego ou função exercida.

Onde e quando pode ocorrer o assédio?

O assédio pode ocorrer durante a jornada de trabalho e fora dela, como exemplo destes espaços:

- *nos locais de trabalho;*
- *em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho; ou*
- *em ambiente virtual (cyberbullying).*

Quais danos do Assédio Moral causa?

Os danos causados pelo assédio moral podem ser de muitos tipos para a pessoa assediada, para o ambiente de trabalho e para a empresa, afetando seus resultados, inclusive.

São exemplos de danos sofridos pela pessoa assediada:

- *Psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos;*
- *Físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, suicídio;*
- *Sociais: falta de vontade de fazer amizades, degradação do relacionamento familiar; e*
- *Profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações às ordens superiores*

São exemplos de danos suportados pela empresa:

- *A imagem institucional da empresa fica prejudicada perante a sociedade, seus prestadores de serviços, clientes e fornecedores;*
- *As condições do trabalho são degradadas com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores, empregados, terceirizados e estagiários;*
- *Aumento das doenças profissionais, de acidentes de trabalho e de danos aos equipamentos;*
- *Aumento do absenteísmo e da rotatividade; e*
- *Alteração constante de posto de trabalho, entre outros.*
- *Nas hipóteses em que a vítima de assédio busque indenização por danos morais, a empresa poderá ser direta e imediatamente responsabilizada, a ela cabendo arcar com a reparação pelos danos causados e cobrar do trabalhador assediador o correspondente.*



Fonte: <https://br.freepik.com/fotos-gratis/renderizacao-3d-de-textura-de-vidro-quebrado>

Como a AJS ADESIVOS pode coibir o Assédio Moral?

- *Cobrar compromisso e engajamento;*
- *Difundir as informações deste Guia para todos(as) os(as) trabalhadores(as), estagiários(as) e terceirizados(as) e propor ações de sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento do assédio, garantindo os recursos necessários a essas atividades;*
- *Apurar de forma célere as denúncias de assédio;*
- *Promover um ambiente de trabalho inclusivo, solidário e cooperativo;*
- *Promover espaços de avaliação do clima organizacional e das relações sociais do órgão, entidade ou empresa;*
- *Buscar meios de prover atendimento a trabalhador(as), empregados(as), estagiários(as), terceirizados(as) que apresentem mudanças de comportamento;*
- *Realizar campanhas sistemáticas de sensibilização sobre estereótipos, micro agressões, atitudes machistas cotidianas, comportamentos racistas e LGBTfóbicos, linguagem ofensiva, entre outros; e,*
- *Treinar as equipes de gestão de pessoas sobre acolhimento humanizado e sigiloso de pessoas vítimas de assédio e discriminação.*



Fonte: <https://br.freepik.com/fotos-gratis>

O que é Assédio Sexual?

O assédio sexual é crime e não deve ser tolerado.

Por lei, o assédio sexual é definido como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Código Penal, art. 216-A).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; isto é, de maneira sutil ou explícita.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo. (Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação - MPF, 2016, p.17)

O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima.

É importante esclarecer que o assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.

O assédio sexual é uma violação dos direitos humanos e pode ocorrer em diversos ambientes, como no trabalho, na escola ou até mesmo nas redes sociais. Além disso, é fundamental que as vítimas se sintam encorajadas a denunciar essas situações, a fim de combater e prevenir futuros casos de assédio.

São exemplos de condutas de Assédio Sexual:

- *Conversas indesejáveis sobre sexo – isto é, sem a participação da pessoa assediada;*
- *Solicitação de favores sexuais;*
- *Convites impertinentes com cunho sexual;*
- *Criação de um ambiente pornográfico;*
- *Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;*
- *Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual - sem a participação da pessoa assediada;*
- *Chantagem para permanência ou promoção no emprego;*

- *Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;*
- *Comentários em tom sexual e observações insinuantes 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 – sem o consentimento, interação ou contrapartida da pessoa assediada; e*
- *Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.*



Fonte: <https://br.freepik.com/fotos-gratis>

Não é Assédio Sexual:

- *Elogios sem conteúdo sexual; e*
- *Paqueras e flertes correspondidos.*

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres.

Destaca-se, no entanto, que estatísticas indicam que as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que homens.

Resumidamente, o assédio sexual pode ocorrer entre chefe e subordinado(a), ao passo que o crime de importunação sexual pode ocorrer entre colegas (ausência da hierarquia). Assim, podemos classificá-lo com base nas relações de subordinação em duas formas: assédio sexual vertical e assédio sexual horizontal.

Assédio sexual vertical (crime):

Dá-se quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e está descrita no art. 216-A do Código Penal, bem como no art. 215 – A (importunação sexual). (Senado Federal, 2017, p. 18)

Assédio sexual horizontal:

Dá-se quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. A caracterização, portanto, se dá pela ausência de hierarquia entre os envolvidos. O assédio sexual horizontal não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, mas pode ser entendido como o crime de importunação sexual previsto no art. 215-A do mesmo diploma legal.

E quais os danos do assédio sexual para a pessoa assediada?

O assédio sexual pode causar uma série de consequências graves para a pessoa assediada (Senado Federal, 2017), tais como:

- *Privação da autonomia;*
- *Desestabilização emocional e sentimento de vergonha;*
- *Danos à integridade física e psicológica com a introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;*
- *Autoisolamento;*
- *Significativa redução da autoestima;*
- *Diminuição da produtividade;*
- *Desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos;*
- *Afastamentos por doenças, especialmente mentais;*
- *Desligamentos;*
- *Aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho;*

- *Problemas de hiperatividade e hiper vigilância, que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos; e*
- *Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.*

Responsabilização da pessoa que comete o assédio sexual:

Aquele que comete o assédio sexual pode ser responsabilizado tanto na esfera trabalhista quanto nas esferas penal e cível.

Para os trabalhadores abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado falta grave, podendo resultar na demissão por justa causa.

Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir detenção, como se observa no caso de assédio sexual por chantagem, que é exercido por superior(a) hierárquico(a) em razão laboral, que é configurado como crime previsto no art. 216-A, caput, do Código Penal Brasileiro, o qual dispõe:

“Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de um a dois anos.”

Crimes de importunação sexual, como por exemplo, toques libidinosos sem consentimento e de registro não autorizado da intimidade sexual também são previstos no Código Penal Brasileiro, nos arts. 215-A e 216-B, respectivamente.

Quais são as legislações aplicadas para responsabilizar quem pratica assédio sexual?

A Convenção nº 190 da OIT é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência de gênero. Aprovada na Conferência Internacional do Trabalho (CIT), entrou em vigor em 25 de junho de 2021.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) consideram que o amparo constitucional para instituir políticas de prevenção e combate ao assédio está fundamentado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, bem como no direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição Federal (TST; CSJT, 2019).

De tal modo, quem assedia ou discrimina pode ser responsabilizado:

- *Na esfera trabalhista por infração aos arts. 482 e 483 da CLT;*
- *Na esfera civil por danos morais e materiais;*
- *Na esfera criminal, dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, outros.*
- *Ainda na esfera criminal, pode configurar: discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);*
- *A discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 7.853/1989 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);*
- *A discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);*
- *O assédio sexual laboral (art. 216-A do Código Penal);*
- *A importunação sexual (art. 215-A do Código Penal); e*
- *O registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-B do Código Penal) e a injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal).*

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 5º, XLII, que o crime de racismo é inafiançável e imprescritível. Recentemente, a Lei nº 14.532/2023 equiparou o crime de injúria racial ao racismo.

O crime de injúria é caracterizado quando um indivíduo é ofendido por sua origem, raça, cor, etnia ou religião.

Já o crime de racismo ocorre quando um grupo é discriminado coletivamente, pois os praticantes do crime acreditam que são superiores.

A Lei estabeleceu que tais crimes terão sua pena aumentada de um terço até a metade se exercidos de forma recreativa.

O racismo recreativo consiste em práticas como piadas de caráter racista com a intenção de ofender, constranger e humilhar a vítima.

Estão em vigência, no Brasil, a Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e da Convenção nº 111 da OIT.

Assistência Jurídica Gratuita:

- *Sindicato ou Associações da Categoria Profissional;*
- *Faculdades de Direito;*
- *Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); e*
- *Defensorias Públicas dos Estados e da União, nos casos previstos em lei.*

Como a empresa AJS ADESIVOS previne o Assédio Sexual?

Construir um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso é de responsabilidade de todos, em especial da alta administração.

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio e a importunação sexual, a AJS ADESIVOS se prontifica a:

- *Oferecer informação sobre o que caracteriza assédio sexual e sobre os procedimentos a serem adotados em caso de assédio;*
- *Fazer campanhas de sensibilização para a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;*
- *Garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam;*
- *Garantir a lisura e o sigilo dos procedimentos;*
- *Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;*
- *Promover ações de capacitação de gestores e lideranças em geral;*
- *Prover pessoal qualificado para acolher a vítima, sempre com confidencialidade e sigilo de informações;*
- *Dispor de Comitê de Ética com as capacidades para acolher denúncias de maneira empática, objetiva e centrada no acolhimento da vítima; e*
- *Apurar e punir as violações denunciadas.*

O que fazer se você for assediada(o)?

Interrompa o ciclo do silêncio!

O assédio sexual costuma ocorrer quando não há testemunhas em volta, o que dificulta a obtenção de provas. Por medo, constrangimento ou vergonha, a vítima costuma silenciar, contribuindo para a repetição da conduta de assédio (Senado Federal, 2017, p. 20).

Assim, algumas medidas devem ser observadas, tanto preventivas como ostensivas, de modo a coibir novos atos ou mesmo a fim de prover meios para que os elementos da conduta possam ser levados ao conhecimento da AJS ADESIVOS para providências, como:

- *Anote TUDO: 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;*
- *Converse com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas;*
- *Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;*
- *Reúna todas as provas possíveis, tais como fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;*
- *É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido;*
- *Denuncie no Canal da Ética (canaldaetica@ajsadesivos.com.br) da empresa, e registre um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum.*



Fonte: <https://br.freepik.com/fotos-gratis>

Discriminação

Atos ou falas discriminatórios são vedados e não devem ser tolerados.

O art. 5º da Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A Carta Magna prevê, ainda, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, IV, CF/1988).

O que é discriminação?

É toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, 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 privada (art. 1º, I, da Lei 12.288/2010).

Vale esclarecer, ainda, que há condutas discriminatórias que poderão configurar crime de assédio sexual, crime de injúria racial ou crime de preconceito, desde que cumpram os requisitos para tanto.

São exemplos de discriminação:

- *Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;*
- *Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;*
- *Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);*
- *Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;*
- *Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade; e*
- *Desprezar pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.*

Como a empresa deve acolher a denúncia de assédio sexual, assédio moral e discriminação?

O acolhimento está relacionado ao atendimento inicial que se presta ao denunciante. Diz respeito à escuta das demandas da vítima e demonstração de uma postura que proporcione ao denunciante segurança, compreensão e cuidado.

Os atendimentos deverão ter como base no acolhimento ao denunciante a garantia de privacidade, o sigilo sobre as informações prestadas, a disponibilização do tempo necessário para a escuta ativa e eventual registro da manifestação e o estabelecimento de uma relação de confiança que preze pela empatia, bem como um ambiente de escuta acolhedor e com privacidade.

Durante a escuta, caberá o reconhecimento dos fatores estruturais, circunstanciais e as situações de vulnerabilidades reveladas pelos marcadores sociais de gênero, classe, raça, idade, impedimento ou deficiência, religião e etnia. Esses fatores podem influenciar significativamente a forma como as pessoas se relacionam e são afetadas pelas situações de vulnerabilidade.

O atendimento deverá ser realizado, preferencialmente, em dupla para que o registro das informações possa ser feito sem prejuízos ao acolhimento do denunciante. Sempre que possível, com a presença de uma mulher, buscando uma maior solidariedade (USP, 2020, p. 12).

Considerando que há situações de assédio que não são comumente reconhecidas como tal por parte de quem as sofre, caso seja pertinente e de forma complementar, não se configurando nunca como uma obrigatoriedade, o profissional de Recursos Humanos ou Comitê de Ética da empresa poderá fazer perguntas mais específicas, de acordo com sua escuta, tais como:

- *Você já teve intimidação física com alguém do ambiente de trabalho, sem desejar e/ou sob constrangimento/intimidação?*
- *Você considera suas condições de trabalho inadequadas? É uma situação pontual ou não tem perspectiva de resolução?*
- *Sente que as cobranças em relação ao resultado do seu trabalho são excessivas?*
- *A distribuição do trabalho entre os membros da equipe é justa?*
- *Há conflitos entre as pessoas da sua unidade? Os conflitos são resolvidos de forma justa?*
- *Você se sente discriminado (em razão de idade, sexo, religião, raça etc.)? Todos são tratados da mesma forma?*
- *As pessoas da sua unidade confiam umas nas outras de um modo geral?*
- *Você já soube de casos de intimidação (física, sexual ou psicológica) na sua ou em outra equipe?*

Após a escuta, é possível transmitir orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pelo denunciante.

Em caso de opção pelo registro formal da denúncia, este deverá ser realizado diretamente no Canal da Ética (canaldaetica@ajsadesivos.com.br) da empresa. Este registro poderá ser realizado individualmente ou com apoio do profissional de Recursos Humanos da empresa.

Os registros devem ser realizados de modo cuidadoso e observando a segurança das informações e dos meios utilizados para registrá-las.

Ao realizar uma denúncia na forma como aqui descrevemos, o denunciante passa a contar com proteções e garantias:

A primeira delas diz respeito ao fato de que, inserida no Canal da Ética, a sua denúncia passará a ser tratada pelo Comitê de Ética da empresa.

A segunda garantia diz respeito à confidencialidade, visto que os protocolos de atendimento do Comitê de Ética são desenhados para garantir a proteção da identidade de quem denuncia. É importante ressaltar, no entanto, que, como nos casos de assédio muitas vezes o denunciante é a própria vítima, a sua identidade provavelmente deverá ser revelada ao longo do processo de apuração do fato denunciado.

A terceira garantia diz respeito ao sistema de proteção contrarretaliação. Eventualmente, se a identidade do denunciante é revelada, ele poderá estar sujeito a ato de retaliação; isso é, ato destinado a prejudicá-lo, quer profissionalmente, economicamente, em sua vida privada ou, em casos mais graves, atentando contra a sua integridade física. A legislação brasileira, ao enumerar exemplificativamente os tipos de ações de retaliação, cita:

- *demissão arbitrária;*
- *alteração injustificada de funções ou atribuições;*
- *imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie;*
- *retirada de benefícios, diretos ou indiretos; e*
- *negativa de fornecimento de referências profissionais positivas.*

Em tais circunstâncias, é imprescindível que o denunciante possa contar com o apoio institucional necessário para fazer cessar o ato de retaliação. Caso ações de retaliação ocorram em decorrência da denúncia, qualquer denunciante pode, e deve, relatar tais ações para o Canal da Ética (canaldaetica@ajsadesivos.com.br) da empresa.

PROTOCOLO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OU DISCRIMINAÇÃO

Este protocolo tem o objetivo de apresentar orientações sobre como denunciar situações de assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho, de forma a proporcionar uma apuração célere.

O presente protocolo faz parte das ações de enfrentamento ao assédio moral e sexual da AJS Adesivos.

O que é um Protocolo?

Um protocolo é uma ferramenta que padroniza procedimentos de atuação para uma situação específica num âmbito determinado. Por se tratar de um modelo de Protocolo contra o assédio moral, sexual e discriminação, o presente documento tem por objetivo servir como instrumento de suporte para a construção de um ambiente de trabalho seguro e livre de violência, assédio e discriminação.

Quais são as premissas deste protocolo?

- *Ser adotado por provocação da vítima ou por quem apresente a denúncia;*
- *Garantir a confidencialidade ao relato de assédio ou discriminação e seu respectivo tratamento;*
- *Ter aplicação imediata quando diante de uma situação de assédio ou discriminação;*
- *Ser dinâmico e atual, podendo ser evoluído e melhorado no decorrer do tempo;*
- *Apoiar a assistência, a orientação e o acompanhamento dos envolvidos;*
- *Permitir a juntada de documentos probatórios da situação de assédio ou discriminação;*
- *Respeitar a expressão de sentimentos sem fazer juízos de valor;*
- *Transmitir mensagens com uma linguagem acessível, clara, simples e objetiva; e*
- *Comunicar à pessoa denunciante com precisão os prazos e as ações contempladas no presente Protocolo.*

O que é assédio moral, sexual e discriminação?

Para fins deste Protocolo serão utilizadas as seguintes definições:

- *Assédio moral: toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador;*
- *Assédio sexual: a 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;*
- *Discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, 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 privada.*

O que fazer diante de uma situação de assédio ou discriminação?

O procedimento de apuração de situação de assédio moral, sexual e de discriminação é iniciado pela formalização da denúncia.

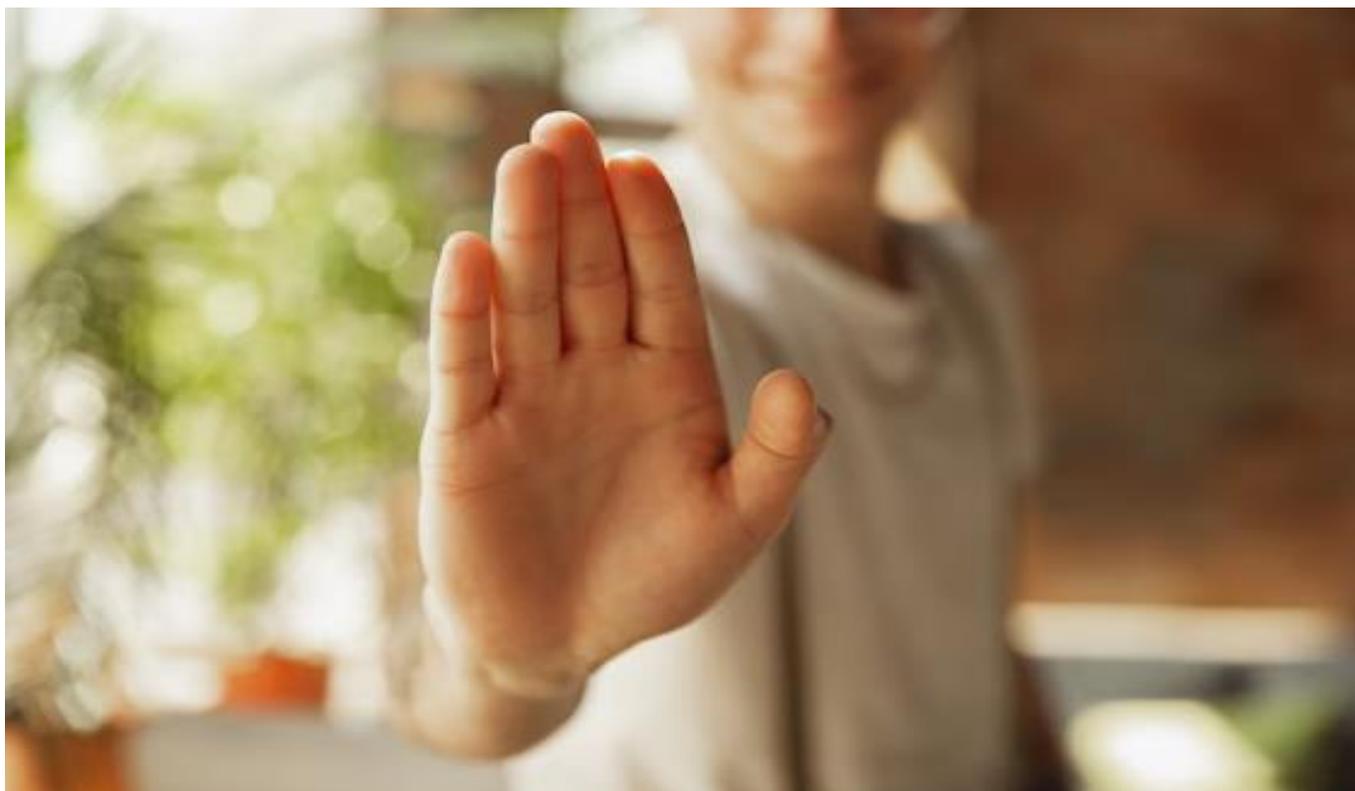
A denúncia deverá ser realizada preferencialmente por meio Canal da Ética (canaldaetica@ajsadesivos.com.br) da empresa.

A denúncia de assédio ou discriminação poderá ser também recebida presencialmente, em atendimento realizado pela equipe Recursos Humanos da empresa.

As denúncias de assédio sexual e de discriminação também podem ser apresentadas na Delegacia da Polícia Civil do Estado, quando a situação relatada configurar crime.

Quem pode denunciar?

Qualquer pessoa pode denunciar. Não é necessário advogado ou procurador para apresentar uma denúncia. A denúncia pode ser realizada de forma escrita ou verbal, nos termos deste protocolo.



Fonte:<https://br.freepik.com/fotos-gratis/feche-de-mao-masculina-mostrando-sinal-de-parar>

Quem pode ser denunciado?

As denúncias abrangidas por este Protocolo são aquelas em que a pessoa assediadora ou discriminadora é um trabalhador da empresa AJS Adesivos.

O que devo informar na denúncia de assédio ou discriminação?

É primordial relatar com o máximo de detalhes a situação de assédio ou discriminação e apresentar, sempre que possível, provas como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras, 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 apuração.

O que acontece após o registro da denúncia?

O profissional de Recursos Humanos é responsável pelo acolhimento do denunciante e por assegurar a sua proteção.

Inicialmente a denúncia passa por uma análise prévia do Comitê de Ética da empresa. Tal análise busca identificar se a denúncia possui elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância que permitam a sua investigação.

Sempre que necessário, o Comitê de Ética poderá solicitar uma complementação da denúncia, quando entender que há necessidade de alguma informação adicional.

Estando a denúncia considerada habilitada na análise prévia do Comitê de Ética, serão iniciados os procedimentos de investigação da denúncia, podendo o denunciado ser responsabilizado, inclusive criminalmente, uma vez que, uma situação que apresente indícios de responsabilidade penal, o Comitê de Ética levará a denúncia a conhecimento das autoridades penais competentes.

Considerações finais

A empresa AJS ADESIVOS valoriza a diversidade e a inclusão como elementos essenciais para promover um ambiente de trabalho saudável, produtivo e justo para todos. Por isso, não é tolerado, sob nenhuma circunstância, assédio moral e sexual e qualquer forma de discriminação ou preconceito, seja ele baseado em raça, gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência ou qualquer outra característica pessoal.

Como parte dessa política de respeito e inclusão, a empresa se compromete a:

- *Contratar e promover funcionários com base em critérios objetivos de habilidades, conhecimentos e competências, sem levar em consideração fatores discriminatórios;*
- *Assegurar um ambiente de trabalho livre de piadas, comentários ou comportamentos ofensivos, agressivos ou hostis, de natureza discriminatória ou de assédio;*
- *Respeitar as necessidades, diferenças e peculiaridades de seus funcionários, oferecendo suporte e recursos adequados para acomodar essas necessidades, inclusive por meio de adaptações razoáveis para pessoas com deficiência;*
- *Incentivar a participação de todos os funcionários em treinamentos e atividades de conscientização sobre diversidade e inclusão;*
- *Manter canal de denúncia (canaldaetica@ajsadesivos.com.br) para que funcionários possam relatar incidentes de discriminação e assédio de forma segura e confidencial, garantindo que nenhuma forma de retaliação será tolerada.*

Referências

BRITO, Jonas Santada. Assédio moral e sexual. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região, São Paulo, n. 4, p. 79, jan/abr, 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego.

CNJ (2020) Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em < <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557#:~:text=A%20>

[Pol%C3%ADtica%20de%20Preven%C3%A7%C3%A3o%20e%20Enfrentamento%20do%20As-](https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557#:~:text=A%20)

[s%C3%A9dio%20Moral%2C%20do,20.](https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557#:~:text=A%20)>

Acesso em: 06, mar, 2023.

Banco Mundial (s/d) WBG Action Plan for Preventing and Addressing Sexual Harassment. Disponível em < [https://thedocs.worldbank.org/en/doc/895091561658673520-](https://thedocs.worldbank.org/en/doc/895091561658673520-0090022019/original/WBGSexualHarassmentActionPlanFINALPublic.pdf)

[0090022019/original/WBGSexualHarassmentActionPlanFINALPublic.pdf](https://thedocs.worldbank.org/en/doc/895091561658673520-0090022019/original/WBGSexualHarassmentActionPlanFINALPublic.pdf)> Acesso em: 06, mar, 2023.

CNJ (2022) Pesquisa Nacional Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em < <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/05/assedio-e-discriminacao.pdf>> Acesso em: 06, mar, 2023.

Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2023) Visível e Invisível: A vitimização de mulheres no Brasil. Disponível em: <<https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>.> Acesso em 06, mar, 2023.

MPF (2018) Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no

âmbito do Ministério Público do Federal. Disponível em: < <https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/PortariaAssedioMoraleSexual.pdf>> Acesso em: 06, mar, 2023.

MPF (2021) Assédio Moral, Sexual e Discriminação: Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. Disponível em < http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/223396/MPF_AMS_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 06, mar, 2023.

MPT (s/d) Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e respostas. Disponível em < <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo.pdf>> Acesso em 06 mar, 2023.

MPT (2019) 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: 06, mar, 2023.

OCDE.(2017) Recommendation of The Council on Public Integrity. Disponível em: < <https://www.oecd.org/gov/ethics/OECD-Recommendation-Public-Integrity.pdf>>. Acesso em: 06 mar, 2023.

OIT (2019) Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf> Acesso em: 06, mar, 2023.

PASINATO, Wânia (2020). Diretrizes Para Atendimento Em Casos De Violência De Gênero Contra Meninas E Mulheres Em Tempos Da Pandemia Da Covid-19. Disponível em < <https://www.onu-mulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Diretrizes-para-atendimento-ONUMULHERES.pdf>> Acesso em 06, mar, 2023.

<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo.pdf>

Senado Federal (2017) Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>> Acesso em: 06 mar, 2023.

SEGIB (s/d) Modelo de protocolo contra assédio sexual e/ou em razão do sexo no âmbito do trabalho. Disponível em < https://www.segib.org/wp-content/uploads/PROTOCOLO_CONTRA_ASSEDIO-SEXUAL_PT.pdf> Acesso em : 06, mar, 2023.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Disponível em: . Acesso em: 07 mar. 2013.

TJPE (2022) Assédio e Discriminação, saiba identificar para combater. Disponível em < https://www.tjpe.jus.br/documents/10180/3012037/2022_08_CartilhaVirtual_Assedio_Discriminacao.pdf/f764480bd-4826-e1da-c886-9ebb77cd227b> Acesso em 06, mar, 2023.

TRF1 (2019) Guia de Orientação sobre Assédio Moral. Disponível em <<https://portal.trf1.jus.br/data/files/F7/73/EF/8B/BD61D610333741D6833809C2/>

[Guia%20de%20orienta_o%20sobre%20assedio%20moral%20-%20vers_o%20web.pdf](#)> Acesso em 06, mar, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral no emprego. São Paulo: Atlas, 2012, p. 33.

MARTINS, Sergio Pinto. Assédio Moral. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado. Revista O Trabalho, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009.

Gustavo Henrique Schneider Nunes aborda com precisão a questão da dificuldade probatória do assédio moral em: NUNES, Gustavo Henrique Schneider. A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho. Repertório IOB de Jurisprudência, São Paulo, v. 27, n. 1, cd. 2, p. 21-25, jan. 2013.

TST (2019) Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e repare, por um ambiente de trabalho + positivo. Disponível em < <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>> Acesso em: 06, mar, 2023)

UNESP (2019) Guia de Prevenção ao Assédio. Disponível em: <<https://educadiversidade.unesp.br/guia-de-prevencao-e-identificacao-do-assedio-sexual-sexista-por-orientacao-sexual-por-identidade-ou-expressao-de-genero/>>. Acesso em: 06, mar 2023.

USP (2020). Protocolo de atendimento da Superintendência Social da Universidade de São Paulo para casos de violência de gênero contra mulheres. Disponível em: <https://sites.usp.br/sas/wp-content/uploads/sites/265/2021/01/violencia_genero1.pdf> Acesso em 06, mar, 2023.

Sites:

CGU (s/d) Assédio Moral e Sexual. Disponível em <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual#d>> Acesso em: 06, mar, 2023.

MPMT (2021) Assédio Sexual e Moral: Política de enfrentamento vai aprimorar fluxo para registro de denúncias. Disponível em <<https://www.mpmt.mp.br/conteudo/58/100526/politica-de-enfrentamento-vai-aprimorar-fluxo-para-registro-de-denuncias>> Acesso em: 06, mar, 2023.

MPFMP - Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores. Artigo de Marcia Kazenoh Bruginski. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf. Acesso em: 14, jul, 2023.