

CARTILHA DE ORIENTAÇÕES

Sobre

Assédio Moral,

Assédio Sexual

e Discriminação

Controladoria-Geral
do Estado



GOVERNO DO ESTADO
RIO DE JANEIRO

Governo do Estado do Rio de Janeiro **Controladoria Geral do Estado do Rio de Janeiro**

CONTROLADOR-GERAL DO ESTADO
Demetrio Abdennur Farah Neto

SUBCONTROLADOR-GERAL DO ESTADO
Thiago Couto Lage

CHEFE DE GABINETE
Daniela Queiroz Rocha

CORREGEDOR-GERAL DO ESTADO
Pedro Jorge Marques

OUVIDOR-GERAL DO ESTADO
Eugenio Manuel da Silva Machado

AUDITOR-GERAL DO ESTADO
Cid do Carmo Júnior

FICHA TÉCNICA

**ASSESSOR TÉCNICO DE INTEGRIDADE PÚBLICA E GESTÃO DE RISCOS À
INTEGRIDADE PÚBLICA**
Ramon Siqueira Cardoso

ELABORAÇÃO
Ailson Ferreira da Silva
Ramon Siqueira Cardoso
Raquel de Lucena Gaio

COLABORAÇÃO
Eduarda Ferreira Amaral
Marta Henriques de Pina Cabral

REVISÃO
Aline Ribeiro
Ana Luiza Pereira Lima

PROJETO GRÁFICO
Assessoria de Comunicação da Controladoria Geral do Estado

C782 Controladoria Geral do Estado do Rio de Janeiro.
Cartilha de orientações sobre assédio moral, assédio sexual
e discriminação. 2023.
44 p.

1. Assédio moral. Assédio sexual. 3. Discriminação. 4. Integridade.
5. Controladoria Geral do Estado do Rio de Janeiro. II. Título
CDD - 341-27

MENSAGEM DA GESTÃO

A Controladoria Geral do Estado do Rio de Janeiro – CGE-RJ, como órgão central do Sistema de Controle Interno do Estado do Rio de Janeiro, considerando a importância da promoção e manutenção de uma cultura organizacional íntegra e promissora, inicia um plano de prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação.

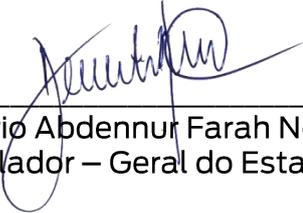
Como primeira ação, apresenta esta cartilha, que tem o objetivo de fornecer orientações educativas para identificação e tratamento de casos de assédio, buscando a promoção de um ambiente de trabalho digno, seguro, respeitoso e inclusivo, tornando-o cada vez mais adequado e produtivo.

A conscientização é o primeiro passo. E, em linguagem simples, esta cartilha de enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação, traz conceitos e exemplos, bem como apresenta os canais de denúncia existentes.

Esperamos que esta publicação possibilite uma reflexão sobre as ações diárias, no âmbito da administração pública e incentive uma conduta mais assertiva por todos os servidores, estagiários, prestadores de serviços e demais colaboradores, mitigando possíveis ocorrências de comportamentos reprováveis e proporcionando um tratamento mais eficaz em caso de incidentes.

Contamos com a colaboração e o comprometimento de todos para uma convivência saudável e livre de assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho.

Boa leitura!



Demetrio Abdennur Farah Neto
Controlador – Geral do Estado

APRESENTAÇÃO

A presente iniciativa objetiva promover, na Administração Pública do Estado do Rio de Janeiro, um ambiente laboral mais saudável, garantindo o compromisso com os direitos fundamentais daqueles que contribuem profissionalmente com o desenvolvimento do Estado e da prestação de serviços à sociedade.

Muitas pessoas ainda desconhecem ou possuem uma compreensão incompleta ou equivocada sobre o que é assédio, mesmo sendo um assunto polêmico em sua essência. Mas tanto o assédio moral quanto o assédio sexual no ambiente de trabalho impactam negativamente na produtividade, no desempenho e perda de eficiência.

Nesse sentido, a Controladoria Geral do Estado do Rio de Janeiro – CGE-RJ, atenta ao seu papel, entende que a conscientização, a prevenção, a identificação e o combate aos casos de assédio moral e sexual são tarefas imprescindíveis para a garantia da saúde física e mental dos servidores e na prestação de serviços perante a sociedade, assim como o enfrentamento à discriminação no ambiente de trabalho.

Em relação ao assédio sexual, que é crime, as suas vítimas enfrentam uma série de obstáculos e preconceitos para quebrar o silêncio. Por vezes, ainda se culpam pela ocorrência do assédio sofrido. Diante deste quadro, os casos de assédios sexuais são menos denunciados.

A presente publicação procura, de forma prática e simples, conscientizar o leitor sobre esses temas. A partir de diferentes perspectivas, optou-se pela utilização de exemplos, inclusive indicando situações que configuram assédio e listando as possíveis causas e consequências dessa conduta.

Desta forma, desmistificando o assédio e a discriminação no local de trabalho, estima-se oferecer um caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença na Administração Pública estadual, educando e informando os servidores, bem como promovendo uma cultura organizacional mais íntegra.

SUMÁRIO

CONCEITOS PRELIMINARES	7
ASSÉDIO MORAL	8
O que é assédio moral?	9
Veja o que diz a legislação sobre assédio moral	10
Classificação e tipologia do assédio moral.....	12
O que pode ser considerado assédio moral?	14
Assédio moral durante o trabalho remoto (<i>home office</i>)	17
<i>Cyberbullying</i>	18
O que não é considerado assédio moral?	19
Principais vítimas do assédio moral.....	21
ASSÉDIO SEXUAL	22
O que é assédio sexual.....	23
Veja o que diz a legislação sobre assédio sexual.....	24
Tipificação do assédio sexual no trabalho.....	26
Quem pratica e quem sofre assédio sexual?	27
Atitudes que caracterizam assédio sexual.....	28
O que não é considerado assédio sexual?	28
DISCRIMINAÇÃO	29
CONSIDERAÇÕES COMUNS	32
Danos causados pelo assédio moral, sexual e discriminação.....	32
Como podemos prevenir esses atos?	34
O que fazer em caso de assédio e discriminação?	35
COMO DENUNCIAR NO SERVIÇO PÚBLICO ESTADUAL?	37
POR QUE DENUNCIAR?	39
DENÚNCIAS INFUNDADAS E CALUNIOSAS	40
REFERÊNCIAS	41

CONCEITOS PRELIMINARES

Garantir relações profissionais saudáveis e ambientes de trabalho respeitosos e éticos é condição fundamental para a saúde física e mental dos servidores.

E esse foi um dos motivos que ensejou a elaboração da presente CARTILHA DE ORIENTAÇÕES SOBRE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL e DISCRIMINAÇÃO.

Contudo, antes de abordar detalhadamente o seu conteúdo, é importante fazer a distinção de alguns conceitos de situações que, além do assédio e discriminação, também podem ocorrer nas relações interpessoais em um ambiente laborativo: **conflito e violência**.

Em relação aos **conflitos**, sua existência se revela inerente às relações humanas, visto que cada indivíduo expressa formas diferentes de pensar. Desta forma, divergências entre possibilidades de agir e de escolha entre alternativas reais são totalmente possíveis e comuns nas relações de trabalho.

Os **conflitos** não detêm, necessariamente, um caráter negativo. De fato, podem contribuir para a melhoria dos resultados do trabalho, bem como possibilitam o crescimento profissional das equipes. Assim, cobranças respeitadas, crítica moderada ou, ainda, estresse eventual, quando ocorrem dentro de um contexto normal de cumprimento de obrigações profissionais, são situações normais e esperadas.

Por outro lado, quando o **conflito** acarreta algo indesejável para o profissional ou quando não valoriza as opiniões diferentes, ele pode se tornar uma manifestação de violência.

Já a **violência** nas relações de trabalho é a prática de ato, gesto, expressão falada (oral ou escrita) ou atitude em que um ou mais servidores submetem outro servidor ou servidores a situações humilhantes, intimidatórias e/ou incompatíveis com a dignidade humana no âmbito das relações de trabalho, em situações pontuais, não recorrentes.

O **assédio** no trabalho, em breve síntese, é uma forma de violência observada nas relações de trabalho que se caracteriza por comportamentos repetitivos que podem trazer danos à dignidade ou à integridade física de um servidor. Importante registrar, nesse sentido, que o **conflito** e a **violência** podem vir a se configurar assédio, caso passem a cumprir os requisitos específicos dessa conduta e que serão abordados nas próximas páginas.

Assédio Moral

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é definido como a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. Trata-se de uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho e/ou a prestação de serviço público.

Essa conduta é considerada, por especialistas na matéria, como toda e qualquer atitude abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

A abordagem do tema no serviço público vem a ser **caracterizada por condutas repetitivas do agente público** que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

Pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e **indiretas** (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social), sendo considerada uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente a pessoa.

A humilhação recorrente e de longa duração causa interferência na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais, gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou até mesmo para a morte, prejudicando o convívio e o desempenho no ambiente de trabalho.

VEJA O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é conduta incompatível com a Constituição da República Federativa do Brasil e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho e, dessa forma, deve ser condenado.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV).

É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e art. 6º).



CÓDIGO CIVIL

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186 da Lei Federal nº 10.406, de 10.01.2002).



LEGISLAÇÃO ESTADUAL

No Estado do Rio de Janeiro estes são os seguintes dispositivos legais que tratam sobre assédio moral:

Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro (Capítulo II do Decreto-Lei Estadual nº 220, de 18.07.1975)



Lei sobre o assédio moral no trabalho, no âmbito estadual (Lei Estadual nº 3.921 de 23.08.2002)

Segundo essa norma, assédio moral no trabalho é “a exposição do funcionário, servidor ou empregado à situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra ou gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido”.

Veja a lei na íntegra em:



CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

Em um ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

Verificado de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar a vítima, na prestação de serviço público e/ou no ambiente de trabalho.

ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL

Observado quando a própria instituição incentiva ou tolera atos de assédio. Diante do exposto, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de

estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Ocorre com pessoas de níveis hierárquicos diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

DESCENDENTE

Caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

ASCENDENTE

raticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Neste caso, se dá entre pessoas pertencentes ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

ASSÉDIO MORAL MISTO

É uma acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

ASSÉDIO MORAL ENVOLVENDO TERCEIROS

Ocorre quando um dos envolvidos não está direta ou indiretamente inserido no contexto laboral da organização, destacando-se, no caso, os usuários de serviços públicos.

O QUE PODE SER CONSIDERADO ASSÉDIO MORAL?

As atitudes a seguir, praticadas no ambiente de trabalho e/ou na prestação de serviço público, podem ser caracterizadas assédio moral:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, para provocar a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros 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 colaborador realize suas atividades;
- Exercer vigilância excessiva;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta os problemas de saúde do servidor;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções, sem motivo justificado;
- Não liberar um servidor para outra área, sem motivo justificado;
- Transferir um servidor para outra área, sem motivo justificado, indicando real intenção de puni-lo;
- Agredir verbalmente o usuário de serviço público;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente;

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

A seguir, são também apresentadas situações que podem ser caracterizadas como **assédio moral**, especificamente contra mulheres:

- Afirmar ou insinuar a incompetência ou incapacidade de outra pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental de uma pessoa, por ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho;
- Dificultar ou impedir que gestantes compareçam em suas consultas médicas;
- 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;
- Não apreciar repetitivamente a opinião técnica de mulheres em sua atividade;
- Contar piadas de cunho sexista.



PRESTE ATENÇÃO!

Existem situações isoladas que podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer **REPETIDAMENTE**, por tempo prolongado (com exceção da 'retirada de cargos e funções, sem motivo justificado', 'não liberação de um servidor para outro setor ou órgão, sem motivo justificado' e outras questões afins) e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

ASSÉDIO MORAL DURANTE O TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE)

Com intensidade tem se discutido sobre o assédio moral no trabalho remoto, pois a desconfiança e o despreparo na adoção dessa modalidade acarretaram algumas **novas questões nas relações de trabalho.**

Muitos gestores passaram a fazer uma série de exigências, as quais não condizem com boas práticas de gestão de pessoal. É o caso da **vigilância excessiva**, que passou a ocorrer a fim de garantir que o funcionário esteja trabalhando o tempo inteiro, com a **exigência de respostas a e-mails ou mensagens não urgentes após o horário de trabalho** e, ainda, pelo **avanço do limite da jornada de trabalho**, desde que seja caracterizado o objetivo, direto ou indireto, de vulnerar a autoestima e a dignidade da vítima.

Tais situações minam a qualidade de vida do colaborador no trabalho, podendo-se configurar assédio moral virtual a cobrança desmedida dos superiores hierárquicos.

A preocupação de permanecer sempre disponível perante o chefe imediato e demais gestores **pode gerar ansiedade no servidor, que tende a ficar sempre de prontidão, misturando horários de descanso com horários de trabalho.** Destaca-se, nesse sentido, o “direito à desconexão”, que é a faculdade do trabalhador aproveitar o seu tempo livre após a jornada laboral, após o trabalho remoto.

Revela-se de extrema importância que os líderes e gestores sejam **informados sobre como gerenciar os servidores da sua equipe** para garantir que os colaboradores trabalhem dentro dos horários e limites de sua jornada. E para que realizem as pausas obrigatórias para refeição e façam o seu próprio autogerenciamento de quando é hora de parar de trabalhar, visando garantir que os trabalhos executados à distância não extrapolem os limites e acabem caracterizando um assédio no âmbito do trabalho.

CYBERBULLYING

Outro instrumento específico de prática de assédio que pode se apresentar tanto verticalmente, quanto horizontalmente e de forma mista é o *cyberbullying*.

Consiste no assédio moral virtual, em que o servidor é **ridicularizado, humilhado, perseguido, atacado, intimidado e exposto por meio da internet**, como por exemplo nas redes sociais, permitindo que o conteúdo se propague rapidamente e alcance um número indeterminado de pessoas.

O *cyberbullying* pode funcionar como assédio moral interpessoal ou assédio institucional, também combinado com condutas praticadas fora do ambiente virtual.

O QUE NÃO É CONSIDERADO ASSÉDIO MORAL?

As atitudes a seguir **NÃO** devem ser qualificadas como assédio moral:

ATOS ISOLADOS

Um xingamento ou uma agressão verbal ou um desentendimento ou um conflito entre debatedores, quando **eventuais ou pontuais**, são situações incômodas e inadequadas. Contudo, por si só, não configuram o assédio moral, considerando que elas **não fazem parte de um comportamento padrão do agressor**.

Para a caracterização do assédio é necessário que as condutas negativas sejam repetitivas, dirigidas a uma pessoa ou grupo específico, a todos em uma relação de poder e força, visando prejudicar o ofendido.

As posturas inadequadas eventualmente podem ocorrer com todos os servidores de um setor, podendo causar dúvidas em relação a ser uma característica do próprio servidor e não assédio. Mas mesmo sendo um comportamento padrão, nesse caso, trata-se de um assédio com todos os servidores.

EXERCÍCIO DO PODER HIERÁRQUICO

O exercício do **poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos**, exercidos com civilidade e respeito, não caracteriza assédio moral, sendo certo, contudo, que compete às chefias fazer gestão prévia para o bom andamento dos trabalhos.

EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o **cumprimento de metas** não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, reprimendas normais dos chefes, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

AUMENTO DO VOLUME DE TRABALHO

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, podem existir eventuais picos com grande volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição. Situações de estresse profissional ou convocações para o cumprimento de metas, exigência de produtividade, quando aplicadas de forma não discriminatória, não evidenciam assédio moral.

USO DE MECANISMOS TECNOLÓGICOS DE CONTROLE

Com o objetivo de administrar o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Não representa assédio moral a condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo), a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

PRINCIPAIS VÍTIMAS DO ASSÉDIO MORAL

Alguns indivíduos estão mais suscetíveis ao assédio moral do que outros.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT, essas vítimas são, em sua maioria, mulheres, pessoas com deficiência, população negra, LGBTIQ+, indígenas e outros grupos considerados vulneráveis. Dentre eles destacam-se as mulheres, que têm sido as **vítimas principais do assédio moral** no mundo laborativo.

O assédio moral sempre causa constrangimento para as vítimas sendo certo que, em alguns dos casos, é consequência de linhas comportamentais discriminatórias, machistas ou até mesmo misóginas, atos agressivos que contaminam os ambientes de trabalho, que se configuram hostis e intimidadores.



Assédio Sexual

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

A violência sexual é um fenômeno social de saúde pública que envolve qualquer pessoa, sem distinção de etnia, raça, sexo, idade, ou, classe social, nos mais variados contextos da sociedade.

O assédio sexual no ambiente profissional consiste em **constranger alguém no ambiente de trabalho, a fim de obter vantagem ou favorecimento sexual**. Tal ação pode ou não envolver contato físico, pode ser explícita ou sutil, expressa por palavras diretas, mensagens, gestos ou por meio de insinuações.

Segundo o Ministério Público do Trabalho, assédio sexual é situação que **“viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, 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”**.

Esse tipo de assédio é agravado se incluir coação ou chantagem, e se manifesta contra a vontade da vítima, violando a sua liberdade sexual. Dessa forma, o assédio sexual é uma conduta abusiva que gera consequências para a vítima, para o ambiente de trabalho e para o serviço público.

Importante salientar que a caracterização do assédio sexual não necessita de contato físico entre os sujeitos.

VEJA O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

A conscientização da sociedade em relação ao malefício do assédio sexual no ambiente de trabalho vem ganhando grande projeção e, na mesma proporção, a necessidade de dar maior punição ao assediador.

Veja como a legislação federal regula o assunto:

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, prevê:

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...)

III – ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante.”



Existe a possibilidade da responsabilização do assediador na esfera judicial, que pode gerar direito à indenização por danos materiais e morais. A indenização por danos materiais refere-se tanto ao que a vítima efetivamente perdeu, como no caso de o servidor que ficou doente em função do assédio, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos; quanto que a vítima deixou de ganhar, como no caso de o servidor que pediu exoneração. Já os danos morais são relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio sexual.

CÓDIGO PENAL

Uma evolução muito importante foi a edição da Lei Federal nº 10.224, de 15.05.2001, que introduziu o art. 216-A no Código Penal, considerando crime o assédio sexual quando praticado por pessoa que 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 (assédio sexual vertical descendente), conforme segue:

ASSÉDIO SEXUAL

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

Pena - detenção de 1 a 2 anos. (...)

§ 2º. A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 anos.”

Importante destacar que, além do crime de “assédio sexual”, a Lei Federal nº 10.224, de 15.05.2001, também configura crime, no seu art. 215-A, a “importunação sexual”, caracterizada pela prática de ato que tenha a finalidade de satisfazer um desejo sexual próprio (ato libidinoso), contra alguém e sem sua concordância, no caso, excetuando-se abrangendo o assédio sexual ascendente e o horizontal, conforme bem definido a seguir:

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

“Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.”



TIPIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

O assédio sexual pode se caracterizar apenas com um ato, ao contrário do assédio moral, que necessita de reiteradas condutas. E em um ambiente de trabalho, o assédio sexual pode ser assim classificado:

INTIMIDAÇÃO OU ASSÉDIO AMBIENTAL, NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Praticado individualmente ou em grupo, ocorre quando o assediador faz provocações sexuais com a finalidade de intimidar, ofender ou humilhar determinada pessoa. Tem como objetivo criar um ambiente de trabalho hostil para a vítima.

CHANTAGEM

Acontece quando o agressor oferece benefícios em troca de favorecimento sexual.

Já quanto ao tipo, o assédio sexual pode se manifestar conforme segue:

ASSÉDIO SEXUAL VERTICAL DESCENDENTE

O “assédio sexual” é crime capitulado no Código Penal Brasileiro. Ocorre quando o indivíduo, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. É a forma clássica de assédio.

ASSÉDIO SEXUAL VERTICAL DESCENDENTE E

ASSÉDIO HORIZONTAL

Neste caso, o assédio se dá quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, ou seja, sem a característica da posição hierárquica superior. Também é considerado crime, classificado como “importunação sexual”.

QUEM PRÁTICA E QUEM SOFRE ASSÉDIO SEXUAL

O assediador pode ser homem ou mulher e a prática pode ocorrer por um único indivíduo ou também por um grupo.

Segundo a tipologia do assédio sexual (ver item próprio), o assediador pode ser o superior hierárquico, pode estar no mesmo nível de hierarquia, ou, até mesmo, ser cometido pelo subordinado com relação ao superior, bem como ocorrer com o beneficiário de prestação de serviço público.

Já as vítimas de assédio sexual, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT, considerando a porcentagem de ocorrências, **na maioria das vezes, são mulheres.**

De fato, a vítima pode ser individual ou coletiva – quando determinado grupo é exposto ao assédio. Segundo pesquisa realizada pelo LinkedIn e pela consultoria de inovação social Think Eva, que ouviu 381 mulheres, 47% delas afirmaram já ter sofrido assédio sexual no local de trabalho (FORBES, 2020).



Assédio sexual não é culpa da vítima!

ATITUDES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO SEXUAL

As atitudes a seguir, praticadas no ambiente de trabalho e/ou na prestação de serviço público, **podem ser caracterizadas assédio sexual**:

- Promessa de tratamento distinto decorrente de oferecimento sexual;
- Insinuações com caráter sexual, explícitas ou não;
- Gestos ou palavras, faladas ou escritas, inclusive mensagens de aplicativos, com conotação sexual;
- Chantagem para que haja permanência no emprego, com a condição de favorecimento sexual;
- Conversas não desejadas sobre sexo;
- Contato físico ou elogio indesejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Promoção de ambiente pornográfico;
- Convites impertinentes com conotação sexual;
- Pressão para encontros indesejados;
- Perturbação e ofensa de caráter sexual;
- Utilização de piadas ou frases com cunho sexual.

O QUE NÃO É CONSIDERADO ASSÉDIO SEXUAL?

Para a caracterização do assédio sexual deve haver o **não consentimento da vítima**.

Assim, em tese, **elogios sem conteúdo sexual, cantada, paquera ou flerte consentidos não configuram assédio sexual**, mesmo que exista entre as partes uma relação de hierarquia, ascendente ou descendente.

Importante, contudo, esclarecer que, **muitas vezes, a vítima fica constrangida e não consegue explicitar de forma clara que não está consentindo a abordagem**, ou seja, não está confortável com aquela situação, no entanto, se cala, por motivos diversos. Assim, tem que ser registrado que, mesmo que a vítima não se expresse, não significa que ela está consentindo a investida.

Nesse sentido, **não é de bom tom e ao mesmo tempo não é ético que os servidores avancem em seus interesses amorosos quando estão tratando no ambiente de trabalho com um assunto profissional**, como nos casos de despachos e reuniões.

Em outras palavras, **pautas profissionais não devem ser utilizadas como portas para abordagem de interesses afetivos de qualquer natureza**.

Discriminação

É toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem 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, laboral ou em qualquer campo da vida pública ou privada.

Em outras palavras, é uma atitude preconceituosa em relação a algo ou alguém, baseada em ideias preconcebidas e decorrente de questões raciais, de gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação econômica ou qualquer outro aspecto social.

São exemplos de discriminação:

- Deixar de 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;
- Pagar salários menores a mulheres que desempenham as mesmas atividades de um homem;
- Não contratar, não promover ou exonerar mulheres de cargos de chefia, por razão de gravidez ou licença maternidade;
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.

Definitivamente, não deve haver qualquer discriminação nas relações de trabalho, muito menos por condição de sexo, garantindo que todos são iguais e possuem as mesmas condições e oportunidades. Importante recordar que elas possuem os mesmos direitos e condições inerentes aos homens, e devem ter seus direitos respeitados, bem como sua dignidade como forma de fazer valer a igualdade garantida pela Constituição Federal.

Importante ressaltar a diferença entre os termos “discriminação” e “preconceito”, que possuem significados distintos, apesar de serem frequentemente usados como sinônimos. O preconceito não é uma ação; é uma ideia preconcebida acerca de algo ou algum indivíduo ou ainda um grupo, fundamentada em estereótipos ou na efetiva ausência de conhecimento.



CONSIDERAÇÕES COMUNS

DANOS CAUSADOS PELO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

No ambiente de trabalho, as causas do assédio moral estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais, sendo as principais causas as seguintes:

- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho;
- Inveja.

Por sua vez, o assédio e a discriminação produzem consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudicam o ambiente de trabalho e as organizações, assim como o Estado, além da prestação do serviço público.

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial;
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Vergonha;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Redução da autoestima;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho;
- Sentimento de culpa, devido ao questionamento da própria conduta;
- Pedido de exoneração;
- Suicídio.

PREJUÍZOS PARA AS ORGANIZAÇÕES

- Absenteísmo;
- Licenças médicas;
- Redução da produtividade e da qualidade das entregas;
- Rotatividade dos servidores;
- Aumento de erros e acidentes;
- Exposição negativa da imagem do órgão ou entidade;
- Indenizações;
- Multas administrativas.

EFEITOS PARA O ESTADO

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais;
- Redução da produtividade do serviço público com a ocorrência de servidores afastados (vítimas);
- Custos com processos administrativos e judiciais.

**Caso você testemunhe um ato de assédio
seja solidário, ofereça apoio à
vítima e disponibilize-se como testemunha!**

COMO PODEMOS PREVENIR ESSES ATOS?

A informação é a principal ferramenta de prevenção do assédio no ambiente de trabalho, dentre as várias outras existentes.

Tal prática abusiva é inaceitável, sendo necessário ter conhecimento do seu significado, das suas formas de apresentação, dos comportamentos abusivos e do amparo legal à disposição da vítima.

Garantir isso é contribuir para a redução das ocorrências, podendo até conseguir a sua eliminação no ambiente de trabalho.

Apresentam-se, a seguir, algumas medidas preventivas:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da instituição, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio e discriminação;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO?

SENDO VÍTIMA

É muito importante que a denúncia contenha elementos mínimos descritivos da irregularidade que permitam a apuração dos fatos. Assim, sugere-se, **sendo a vítima:**

- Reunir provas do assédio na forma de fotos, mensagens de celular, e-mails, vídeos, áudios e anotações com detalhes relacionadas a todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, bem como listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas de trabalho, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como devemos nos comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador, à Comissão de Ética e Conduta ou à Ouvidoria;
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial visando reparação de danos morais.

Importante salientar que as provas materiais que vierem produzidas pela vítima devem ser salvas em um local que seja considerado seguro.

SENDO COLEGA DA VÍTIMA

As testemunhas são de extrema relevância, inclusive apenas observando a conduta do assediador de uma forma geral. Desta forma, sugere-se, **sendo colega da vítima:**

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Monitorar as ações do assediador;
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

SENDO A ORGANIZAÇÃO

É importante repudiar a atitude do assediador, informando que sua atitude configura assédio. Desta forma, o papel da organização é fundamental na prevenção e no combate ao assédio, com as seguintes ações:

- Elaboração de campanhas institucionais para divulgar informações sobre o que significam assédio moral, assédio sexual e discriminação, como cartilhas;
- Realizar palestras, oficinas, rodas de conversa e cursos sobre a temática;
- Fomentar uma cultura organizacional que desaprove esta conduta;
- Divulgar os canais de denúncia, que possuem opções de contato anônimo e sigiloso, bem como estabelecer protocolos elaborados especificamente para tratar do tema;
- Incentivar relações interpessoais saudáveis com capacitações incluindo temas como: respeito às diferenças, promoção de equidade, liderança, comunicação não violenta, mediação, dentre outros;
- Sugerir à autoridade competente alterações temporárias de lotação funcional, até o desfecho da situação existente;
- Realizar apuração e punição das ocorrências, garantindo a proteção das pessoas envolvidas, preservando as provas, bem como garantindo a lisura e o sigilo das apurações.

O apoio de um profissional especializado também é importante, no sentido de oferecer apoio à manutenção da saúde mental da vítima.

COMO DENUNCIAR NO SERVIÇO PÚBLICO ESTADUAL?

Todo agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que demonstrem a configuração de algum tipo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho pode denunciar.

Hoje no estado do Rio de Janeiro, temos a Rede de Ouvidoria e Transparência do Poder Executivo, constituída pelas Unidades de Ouvidoria Setoriais – UOS dos órgãos e entidades estaduais onde se pode utilizar um canal de denúncia de fácil operação por meio do QRCode a seguir:



A lista completa das UOS pode ser acessada por meio deste QRCode:



As denúncias podem ainda ser efetuadas diretamente na sede da CGE-RJ, na Ouvidoria e Transparência Geral do Estado do Rio de Janeiro – OGE, na Avenida Erasmo Braga, 118 – 12º e 13º andares, Centro, Rio de Janeiro, RJ, CEP 20020-000, de segunda à sexta-feira, das 10h às 17h, bem como pelos canais que se seguem:

Telefones : (21) 2333-1798 e (21) 2333-1828

E-mails: ouvidoria@cge.rj.gov.br e esic.ouvidoria@cge.rj.gov.br

Além dos meios mencionados, conforme a gravidade e a regulamentação de cada órgão e entidade, as denúncias também podem ser realizadas para o superior hierárquico ou para a Comissão de Ética e Conduta – colegiado que também possui competência para tratar inicialmente esse tipo de ocorrência – do respectivo órgão/entidade.



Importante ressaltar que as denúncias podem ser identificadas ou anônimas. Nas denúncias serão preservadas a identidade do denunciante e da vítima.

Salienta-se que as denúncias podem ensejar a **abertura de sindicância e/ou de Processo Administrativo Disciplinar – PAD** e, caso sejam consideradas procedentes, serão aplicadas as penalidades prescritas na legislação pertinente.

POR QUE DENUNCIAR?

Você deve denunciar para que cessem as ações de assédio e sejam preservadas as integridades física e moral da vítima.

Para que outras pessoas não passem pela mesma situação.

Para que as denúncias sejam devidamente apuradas e o assediador seja responsabilizado.

Para que possam ser instaurados processos na Comissão de Ética, assim como instauradas sindicâncias e até abertos **Processos Administrativos Disciplinares – PADs** na Corregedoria Geral do Estado do Rio de Janeiro e nas Corregedorias Setoriais dos órgãos e entidades estaduais que possuam essa unidade correcional.

Para que o assediador saiba que atitudes como o assédio moral e sexual, bem como qualquer tipo de discriminação não serão toleradas no ambiente de trabalho.

Assédio e discriminação não podem ser tolerados! Denuncie!

DENÚNCIAS INFUNDADAS OU CALUNIOSAS

O ato de denunciar, por si só, não recebe qualquer crítica de natureza qualitativa no momento em que é realizado. Assim, **pode existir uma denúncia realizada de forma caluniosa ou falsa**, ou seja, acusando um servidor que não cometeu qualquer ato de assédio ou discriminação.

Isso pode ocorrer por inveja, vingança de diversas ordens, interesses pessoais, financeiros e materiais. Poderá se dar, também, sem motivo algum, apenas para ver o mal estar alheio.

Esse ato **atrapalha diretamente a qualidade do serviço prestado** pelas Ouvidorias e Corregedorias, causando o desperdício de tempo e recursos, bem como promovendo o atraso de investigações reais, além de afetar significativamente a honra da vítima.

Por esse motivo, **as denúncias infundadas ou caluniosas poderão ensejar, em face daqueles que realizaram as falsas comunicações:**

- processo de sindicância: para a apuração sumária dos fatos (art. 61 do Decreto-Lei 220/1975);
- processo administrativo disciplinar: para a averiguação administrativa de ilícitos disciplinares (art. 64 do Decreto-Lei 220/1975);
- processo de natureza penal: crime de denúncia caluniosa (art. 339 do Código Penal), com pena de reclusão, de dois a oito anos, e multa; e,
- processo de natureza cível: danos morais (art. 186 do Código Civil).

**Tenha cautela, pois caso os fatos denunciados não se confirmem,
a imagem do servidor envolvido pode ser prejudicada!
Denúncia é coisa séria!**

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

Acesso em 16 jan. 2023.

BRASIL. Código Civil. Lei Federal nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>.

Acesso em 16 jan. 2023.

BRASIL. Lei Federal nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940 (Código Penal), para dispor sobre o crime de assédio sexual. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm>. Acesso em: 06 mar. 2023.

BRASIL. Lei Federal nº 12.888, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm>. Acesso em: 06 mar. 2023.

ESTADO DE MINAS GERAIS. Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais – CGE-MG. Cartilha sobre o Enfrentamento ao Assédio Sexual nas Escolas Estaduais de Minas Gerais. Disponível em:

<https://www.educacao.mg.gov.br/wp-content/uploads/2023/02/CARTILHA-ASSEDIO-SEXUAL_06_02_2023-1.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2023.

ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Controladoria Geral do Estado do Rio de Janeiro – CGE-RJ. Rede de Ouvidoria & Transparência do Rio de Janeiro. Acesse esses canais de denúncia no *link* a seguir:

<<http://www.cge.rj.gov.br/unidades-setorial-de-ouvidoria-uos>>. Acesso em: 14 mar. 2023.

ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Decreto-Lei Estadual nº 220, de 18.07.1975. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em:

<http://www3.alerj.rj.gov.br/lotus_notes/default.asp?id=81&url=L2RlY2VzdC5uc2YvODNiMWUxMWE0NDZjZTd mNzAzMjU2OWJhMDA4MjUxMWMvY2I3ZmM2ZjAzMmVlNmU1NjgzMjU2ZWlOMDA1NGJkMGU/T3BlbkRvY3VtZW50>. Acesso em: 06 mar. 2023.

ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Decreto Estadual nº 46.622, de 03.04.2019. Regulamenta a Lei Federal nº 13.460/17, que dispõe sobre

participação, proteção e defesa dos direitos do usuário de serviços públicos, institui a rede de ouvidorias e transparência do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.cge.rj.gov.br/wp-content/uploads/2020/09/Decreto-n%C2%BA-46.622.pdf>>. Acesso em: 06 mar. 2023.

ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Lei Estadual nº 3.921, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www3.alerj.rj.gov.br/lotus_notes/default.asp?id=53&url=L2NvbnRsZWkubnNmL2M4YWEwOTAwMDI1ZmVlZjYwMzI1NjRlYzAwNjBkZmZmLzNkY2ZjZTAyYjA2YmU1MzkwMzI1NmMyODAwNTM3MTg0P09wZW5Eb2N1bWVudA>. Acesso em: 06 mar. 2023.

FORBES. Uma em cada seis mulheres vítimas de assédio sexual no trabalho pede demissão. 07 out. 2020. Disponível em: <<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2020/10/uma-em-cada-seis-mulheres-vitimas-de-assedio-sexual-no-trabalho-pede-demissao>>. Acesso em: 06 mar. 2023.

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO - CGU. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/1/Guia_preven%c3%a7%c3%a3o_assedio_discrimina%c3%a7%c3%a3o.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2023.

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

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Federal. 2018. Disponível em: <<https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/PortariaAssedioMoraleSexual.pdf>>. Acesso em: 06 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229333.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2023.

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

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO. Assédio e Discriminação: saiba identificar para combater. 2022. Disponível em: <https://www.tjpe.jus.br/documents/10180/3012037/2022_08_CartilhaVirtual_Assedio_Discriminacao.pdf/764480bd-4826-e1da-c886-9ebb77cd227b>. Acesso em 06 mar. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 1ª REGIÃO. Guia de Orientação sobre Assédio Moral. 2019. Disponível em: <https://portal.trf1.jus.br/data/files/F7/73/EF/8B/BD61D610333741D6833809C2/Guia%20de%20orienta_o%20sobre%20ass_dio%20moral%20-%20vers_o%20web.pdf>. Acesso em 06 mar. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: pare e repare, por um ambiente de trabalho + positivo. 2019. 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.

**Controladoria-Geral
do Estado**



**GOVERNO DO ESTADO
RIO DE JANEIRO**