

Assédio Sexual no Trabalho

Perguntas e Respostas

Palavras Iniciais

“Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Assim anuncia o artigo 5º da nossa constituição, que comemora neste ano exatos 30 anos de promulgação. Trata-se de um momento a ser celebrado, sobretudo se considerarmos que pela primeira vez na história do Brasil, muito em função da pressão das próprias mulheres, estabeleceu-se plena igualdade jurídica entre elas e os homens. Além disso, a constituição de 1988 – também conhecida como a constituição cidadã – abriu espaço para que legislações específicas de enfrentamento às desigualdades e vulnerabilidades de gênero fossem elaboradas, tal qual a Lei Maria da Penha.

Embora se reconheça os significativos avanços trazidos pela constituição de 1988 no que se refere à igualdade de direitos entre homens e mulheres e que oportunizou, inclusive, a continuidade de conquistas em diversas outras áreas (direitos reprodutivos, direito da família, direito do trabalho, etc) é importante que se entenda que há muito trabalho ainda a ser feito. É importante, pois, que as mulheres estejam sempre mobilizadas na luta contra o autoritarismo e na garantia dos seus direitos.

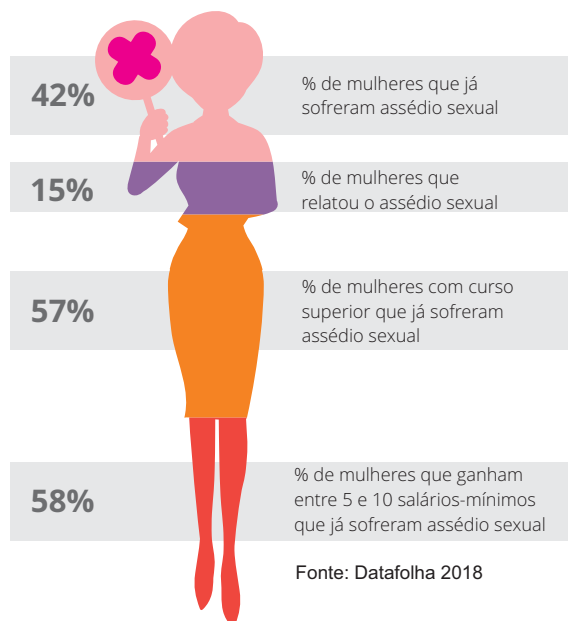
O Comitê de Equidade de Gênero e Raça e Respeito à Diversidade está em sintonia com esse momento histórico e vem apresentando ações com o propósito de criar e oportunizar um ambiente de trabalho equânime, livre da discriminação e do preconceito de qualquer ordem e que preze pelo respeito à diversidade. Um exemplo dessa disposição institucional diz respeito à publicação da Política de Equidade de Gênero, Raça e Respeito à Diversidade, que, para além de colocar o Serpro ao lado das organizações vanguardistas que consideram a diversidade e equidade como valores irrefutáveis, aprofundou que os princípios fundamentais da dignidade e dos direitos humanos no que se refere à igualdade de gênero e de raça fossem incorporados ao discurso institucional e às relações de trabalho.

Nesse sentido, objetivando fornecer aos nossos empregados e empregadas informações qualificadas e colaborar para que avancemos no sentido de avaliar uma sociedade mais justa, o Comitê elaborou o presente



material, que traz para discussão uma temática grave e urgente: Assédio Sexual no Trabalho.

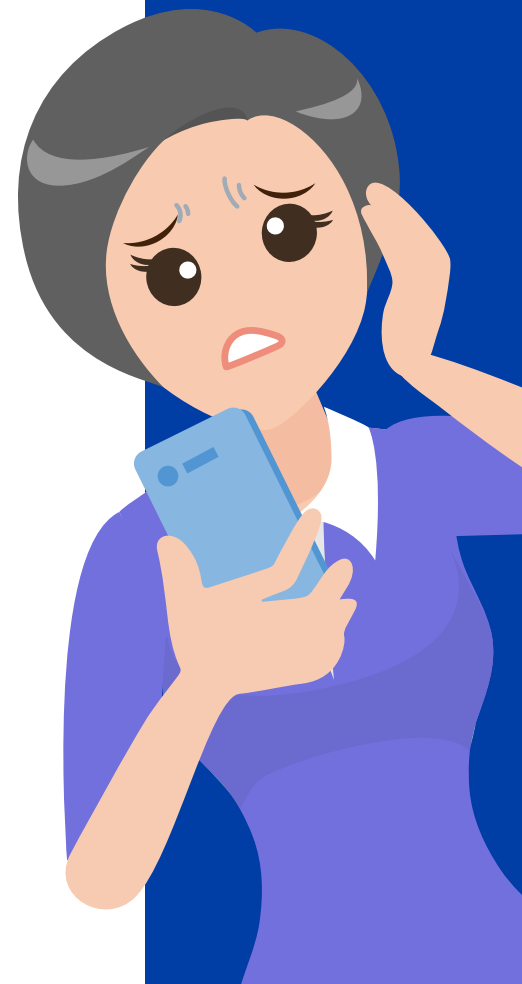
Os dados estatísticos (abaixo) sublinham a gravidade do tema no mundo ocidental e ensejam preocupação:



2

É importante, portanto, que o assédio sexual não seja mais visto apenas como um problema de comportamento individual, mas como uma questão sistêmica que permeia todos os locais e interações sociais – incluindo aí o ambiente de trabalho – e afeta todas as pessoas, independente de gênero, classe ou raça. Se assim o é, é dever das organizações trabalharem para coibir quaisquer tipos de discriminação que diferenciam o tratamento entre homens e mulheres nas relações sociolaborais, especialmente aquelas relativas ao assédio.

Para além de uma questão legal, coibir esse tipo de assédio é um compromisso com a prevenção de agravos e promoção da saúde dos nossos empregados. Isto porque, embora muitas vezes subestimados, os efeitos do assédio sexual são graves tanto no campo pessoal como no profissional: suas vítimas frequentemente sofrem danos emocionais e psicológicos sérios,



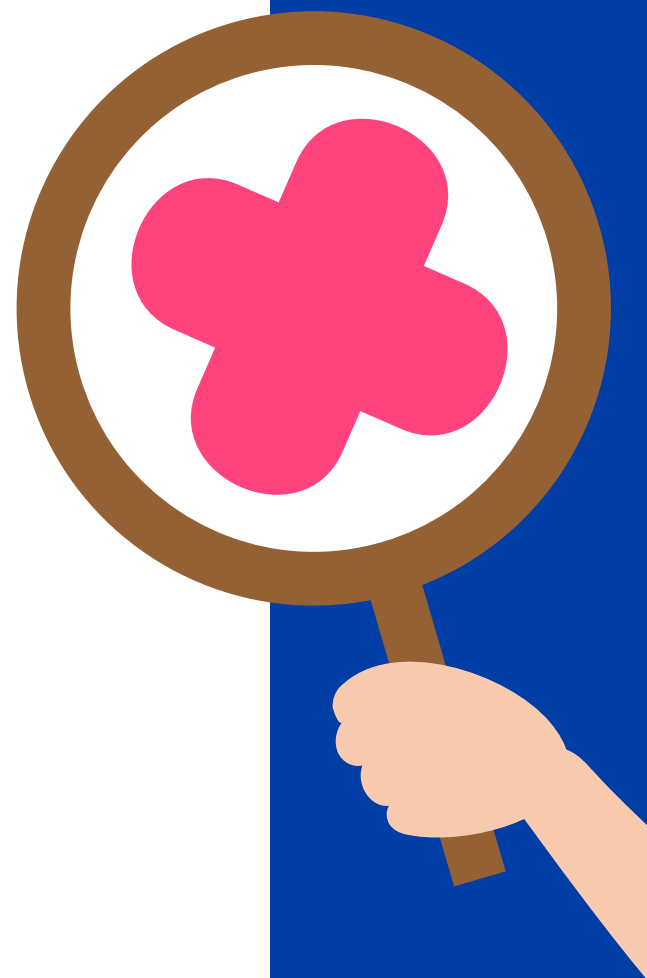
incluindo estresse, depressão, ansiedade, diminuição da confiança e da autoestima, são mais propensas ao absenteísmo e aos atrasos recorrentes, ao presenteísmo, à dificuldade de concentração e retenção das informações, à realizarem suas tarefas de modo insatisfatório e insuficiente, trazendo impactos significativos para a sua produtividade. Além disso, o medo e a diminuição da confiança podem fazer com que algumas pessoas se afastem dos colegas de trabalho e, em situações extremas, peçam o desligamento da empresa.

Como agravante, temos o fato de que o assédio sexual no trabalho é um fenômeno complexo e difícil de ser identificado. Uma organização que não enfrenta os preconceitos arraigados dos seus empregados e da sua própria cultura, não coíbe a permissividade gerencial e não promove o senso coletivo de diversidade estará fadada a legitimar e reproduzir essa conduta inadequada e ilegal e, ainda pior, afasta as vítimas das instâncias que poderiam tomar ações no sentido de represar a situação e prestar assistência à vítima.

Em vista de todo esse quadro, a presente cartilha, elaborada no modelo de “perguntas e respostas”, objetiva, jogar luz e dar visibilidade a um problema sério que frequentemente não faz parte das discussões institucionais. Além disso, indica recursos para quando o empregado ou empregada se virem alvos de comportamentos inadequados e, finalmente, aponta caminhos para quando o interessado quiser efetivar alguma denúncia.

Fundamental ratificar que a ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens. Ela é uma luta de todos, independentemente do gênero, que desejam um ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo. Assim, a partir deste material, o Serpro, mais uma vez, firma o compromisso e esforços diários com o bem-estar da sua principal força motriz: os seus empregados e suas empregadas.

Comitê de Equidade de Gênero e Raça e Respeito à Diversidade



1) O que é Assédio Sexual no trabalho?

Segundo o dicionário brasileiro de Língua Portuguesa Michaelis, assédio se define como: “Insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc..”. Mais adiante, o mesmo dicionário define assédio sexual como: “a) insistência inoportuna com intenções sexuais; b) constrangimento a alguém com o intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo o agente de sua condição de superior hierárquico”.

A organização Internacional do Trabalho (OIT), definiu assédio sexual da seguinte forma: “Atos de insinuação, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características seguintes: (i) ser uma condição clara para dar ou manter o emprego (ii) influir nas promoções e/ou na carreira do assediado, (iii) prejudicar o rendimento profissional e (iv) humilhar, insultar ou intimidar a vítima”.

Chamamos atenção, portanto, para os seguintes requisitos sublinhados nas definições anteriores:

4

Presença do assediado (vítima) e do assediador (agente)

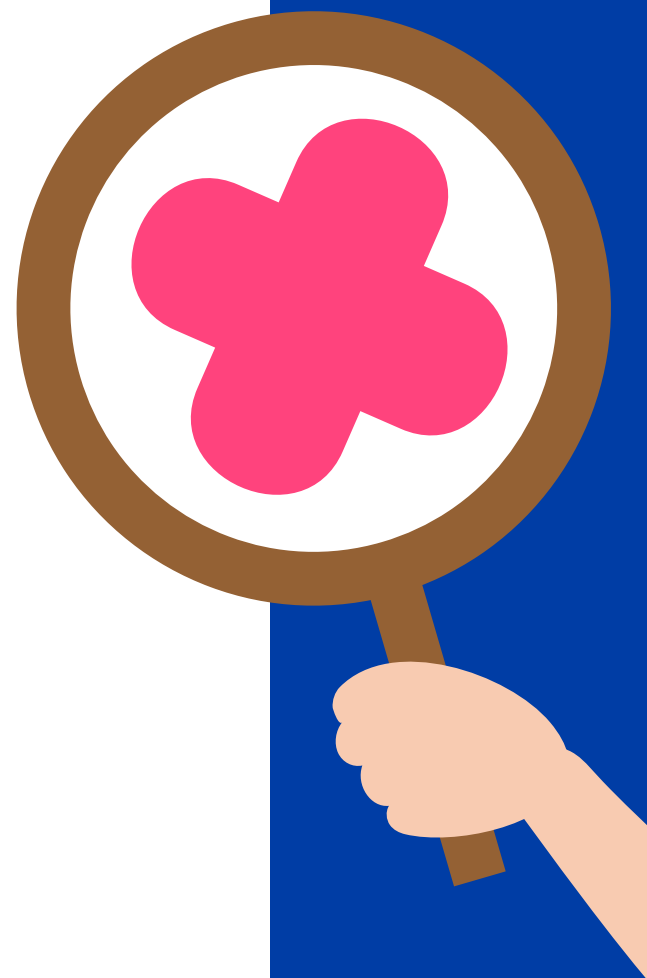
Conduta Sexual/Vantagem Sexual

Rejeição à conduta/Não consentimento

Assim, de modo sintético, podemos definir assédio sexual como:

Qualquer comportamento inoportuno ou indesejável, como o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual que cause constrangimento, mal-estar, intimidação e/ou humilhação

IMPORTANTE! Somente há caso de assédio dentro de uma relação de hierarquia? Não. No caso de assédio sexual no âmbito civil, laboral ou administrativo, a relação de hierarquia ou ascendência não é requisito



imprescindível. No entanto, em âmbito penal, sim. Ou seja, atualmente, o assédio sexual no trabalho é considerado CRIME, segundo o Código Penal Brasileiro (art. 216 – A), quando praticado nas relações de trabalho e o agente esteja em condição hierárquica superior ou de ascendência no exercício de emprego, cargo ou função.

ATENÇÃO! Um único ato de natureza sexual inapropriado pode configurar assédio sexual?

O requisito “repetição”, como regra, é importante na caracterização do assédio. Mas não é imprescindível: após analisar o caso concreto, um único ato, isolado e restrito a um dado momento, pode configurar um caso de assédio sexual. O que se verifica na prática é que, quando os casos chegam aos canais de denúncia, quase sempre se configuram de modo repetido.

2) Quais são os tipos e as formas de assédio sexual?

5

Segundo a literatura especializada, o assédio sexual pode se dar de duas formas distintas:

Assédio por Intimidação	Assédio por Chantagem
<p>Também conhecido como assédio sexual ambiental, por vezes se confunde com o assédio moral.</p> <p>O assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório e de hostilização.</p>	<p>Também conhecido como assédio sexual qui pro quo – isto por aquilo – ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual. Isto é: há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.</p>



Assédio por Intimidação	Assédio por Chantagem
<p>Há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, de modo impertinente e insistente.</p> <p>Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho. A ação do assediador prejudica a atuação profissional da pessoa e cria uma situação ofensiva, intimidatória e de humilhação.</p> <p>Relação de poder ou hierarquia não são relevantes, podendo o assediador ser do mesmo nível hierárquico ou mesmo de nível inferior.</p>	<p>Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais;</p> <p>É crime tipificado no nosso código penal, com pena prevista de detenção de 1 a 2 anos, conforme o artigo 216-A: <i>“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição se superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”.</i></p>

6

Há também como caracterizar o assédio sexual de duas formas:

Assédio Sexual Vertical	Assédio Sexual Horizontal
<p>Ocorre quando o homem ou a mulher, 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. Essa forma clássica de assédio aparece literalmente descrita no Código Penal.</p>	<p>Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio praticado contra pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem busca obter o favorecimento sexual.</p>



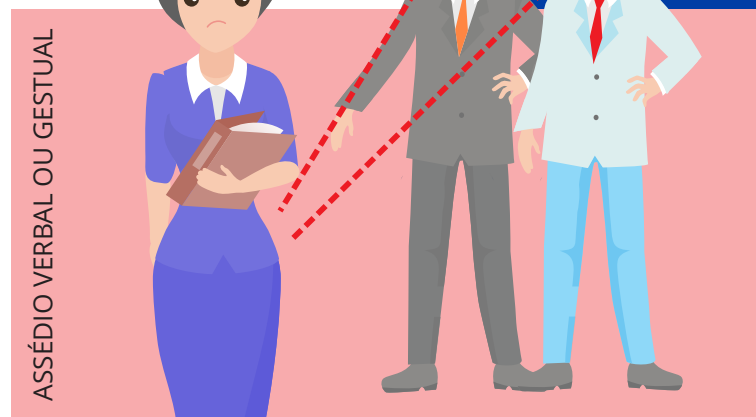
3) Quais exemplos mais comuns de assédio sexual?

É impossível elaborar um rol taxativo das situações que podem se configurar como assédio sexual. Vale ficar atento quando acontecer uma ou mais das seguintes situações:

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

7

Exemplos de situação de assédio sexual ocorridos no trabalho.
Fonte: MPT



Lembre-se:

Dentro da empresa, você está sob a égide de um código de ética. Além disso, existem regras de conduta socialmente praticadas que balizam nossas ações também no ambiente corporativo.

Assim, nem tudo o que você pratica na presença dos seus amigos ou na companhia dos seus familiares é considerado adequado ao ambiente de trabalho. Na dúvida, mantenha sempre o profissionalismo e evite comportamentos que possam gerar inconvenientes!

ATENÇÃO! Para caracterizar assédio sexual, é necessário contato físico?

Não. Como vimos acima, uma série de condutas pode configurar o assédio sexual, dentre elas o contato físico inoportuno, inadequado e não consentido. São várias as condutas que podem constituir a prática de assédio, umas mais evidentes, tais como expressões faladas e escritas, imagens enviadas por e-mail, comentários em redes sociais, vídeos com conteúdos pornográficos; outras mais sutis: comentários gestos, olhares, etc. Assim, o assédio sexual no trabalho pode ser explícito ou sutil, pode ser falado ou apenas insinuado, pode ser através de gestos ou “bilhetinhos”, mas, em todos os casos, é uma forma de violência e de abuso de poder, que deve ser combatido com rigor.



4) Somente mulheres são assediadas sexualmente?

As pesquisas apontam que um número muito pequeno de homens são vítimas de assédio sexual, motivo pelo qual as campanhas com esse teor são direcionadas maciçamente às mulheres. São elas que ocupam, neste cenário, o papel de vítimas, de assediadas. Sabemos que esses papéis de gênero são construções sociais e devem ser desconstruídos, para o bem de toda a sociedade. Em última instância, combater o assédio e toda a violência sexual contra mulheres implica desconstruir um sistema de opressões inter cruzadas que vão do machismo sistêmico ao racismo estrutural. As raízes e as consequências do assédio são densas e complexas. Por isso é fundamental descortinar o tema, a fim de (re)construir sociedades mais justas.

9

IMPORTANTE! É possível o assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero?

Sim. O assédio sexual pode acontecer entre pessoas de sexos diferentes ou entre pessoas do mesmo sexo.

ATENÇÃO! É necessário que o assédio sexual seja praticado no local de trabalho para que seja considerado como tal?

Não necessariamente. Pra que se considere o assédio sexual, que tenha relação com o trabalho ou que ocorra por conta dele, ainda que fora do estabelecimento. É possível que ocorra durante os intervalos, no horário de almoço, locais de repouso, antes do início do turno ou após o seu término, durante caronas ou transporte entre o trabalho e a residência etc. Existem relações de trabalho que não requerem a presença física do empregado na estrutura da empresa, como as atividades externas e o teletrabalho. Ademais, o assédio sexual no trabalho pode, ainda, ser praticado por terceiros não vinculados à relação de emprego, como é o caso do cliente do estabelecimento ou prestadores de serviço.

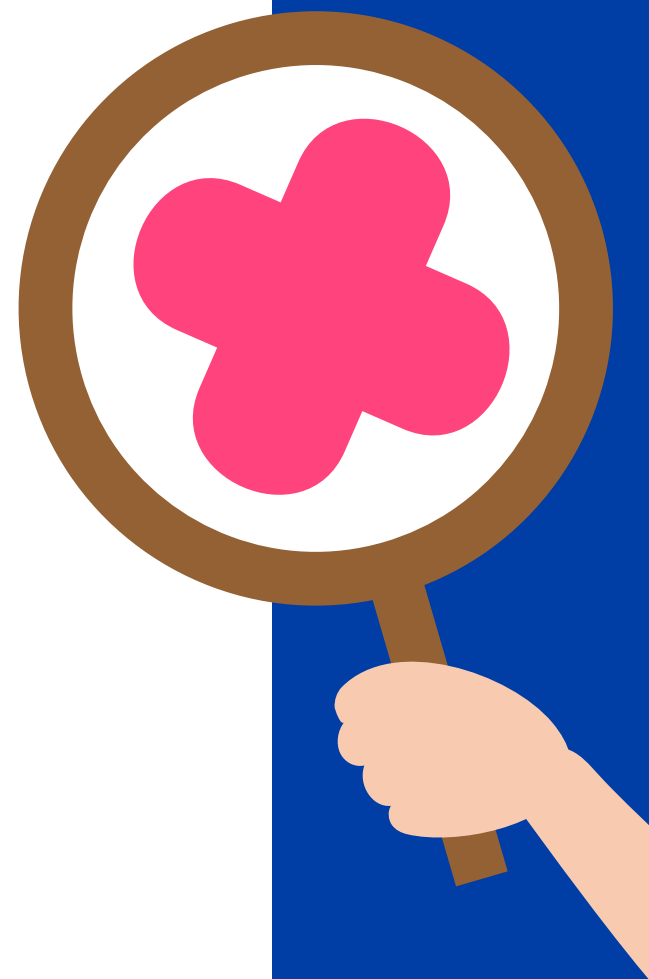


5) O que a vítima pode fazer em situação de assédio sexual?

Quando uma empregada ou um empregado se vir numa situação de assédio sexual, recomenda-se que, no intuito de fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho, faça uso das seguintes atitudes:

- Dizer, claramente, “não” ao assediador”;
- Evitar permanecer sozinha(o) no mesmo local que o(a) assediador(a);
- Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes.
- Comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como ouvidoria, comitês de éticas ou a equipe de Saúde e Segurança do Trabalho da sua regional;

IMPORTANTE! O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual, tampouco desconfigura o assédio sexual no trabalho. A famosa máxima “quem cala, consente”, neste caso, não faz o menor sentido! Isso significa dizer que não é preciso que a vítima rejeite expressamente a conduta sexual do assediador, até porque, como sublinhamos acima, o assédio sexual não decorre da conduta da



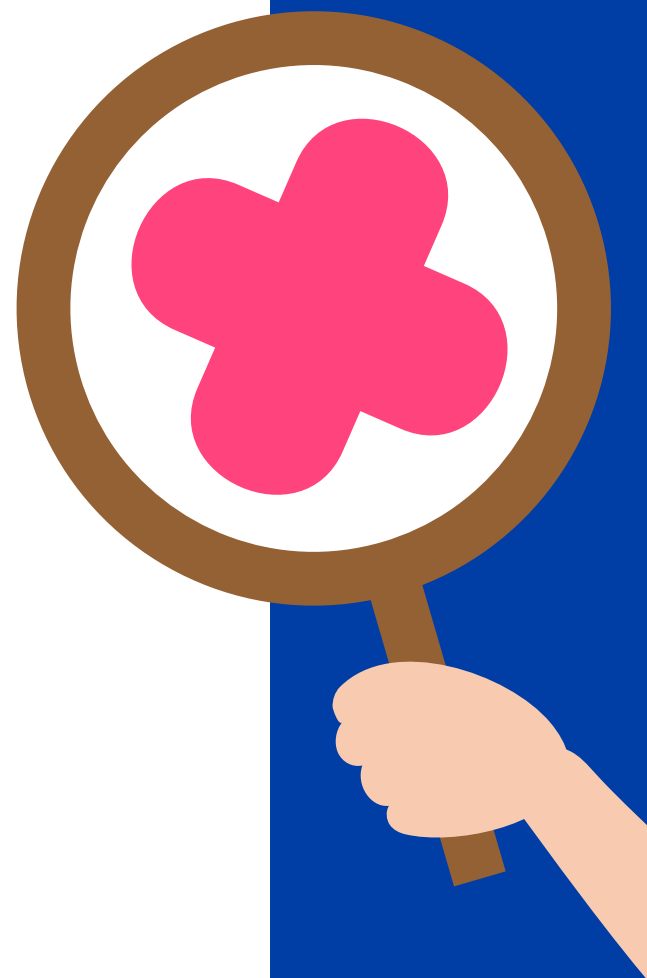
vítima, mas do comportamento do assediador, de suas intenções, repelidas ou não expressamente pela outra parte. Importante lembrar que o assédio sexual ocorre em situações que envolvem poder, violência e/ou submissão. Neste caso, não é difícil entender que, muitas vezes, a vítima se vê impedida, inclusive, de rejeitar a investida inoportuna do assediador. Em outras palavras, não se pode esperar que uma vítima de assédio sexual, que dependa do trabalho como meio de subsistência e inclusão, rejeite pública e expressamente condutas impróprias e agressivas do assediador. Por isso, é fundamental que se conheça os caminhos institucionais que estão preparados para receber denúncias, bem como é igualmente fundamental contar com uma rede de apoio preparada para dar o suporte necessário quando uma pessoa se vê numa situação de assédio sexual no trabalho. Assim, para não esquecer:

11

O silêncio da vítima NÃO legitima a atitude do assediador na seara trabalhista.

A consumação do objetivo do assediador NÃO descaracteriza o assédio sexual praticado.

A chefia tem o dever de agir e denunciar casos de assédio sexual na sua equipe. A chefia pode sofrer penalização quando comprovado omissão.



Quais barreiras, medos ou crenças podem afastar as vítimas de assédio sexual da denúncia?

Temor de falar sobre o ocorrido

A sexualidade ainda é um tabu na nossa sociedade, motivo pelo qual muitas vezes há o constrangimento em assumir que foi vítima de assédio sexual.

Medo de ser vitimizada

Por negligência, indiferença e/ou falta de preparo técnico da pessoa que recebe a queixa ou reclamação.

Medo das críticas dos companheiros de trabalho

Muitas vezes, a vítima acaba sendo alvo de “fofocas” e muitas vezes é culpabilizada pelo assédio que sofreu

Desconhecimento dos seus direitos

Ignorância ou referências incertas dos procedimentos que devem ser seguidos para prosseguir com uma denúncia.

Medo de não ter provas

Muitas vezes, a vítima desconhece o que pode servir como meios que provem o ocorrido

Desconfiança nos mecanismos de controle e denúncia

Devido à falta de preparo para receber as denúncias, falta de mecanismos claros de enfrentamento ou falta de prestígio dos canais.

A má interpretação do ocorrido

Muitas vezes, ao relatar o fato, a vítima do assédio pode ser mal compreendida, o que pode resultar na ratificação da sua culpabilização.

Culpa

As vítimas podem se sentir culpadas e se perguntam se não incentivaram o assédio sexual por causa da maneira gentil de se relacionar ou por conta da roupa que usou, atitudes, etc.

A incompreensão do fato

Não raro, as vítimas de assédio são consideradas “loucas”, não entenderam ou interpretaram erroneamente a situação.

O medo de represálias

Tanto represálias explícitas quanto dissimuladas.

Perda de oportunidades de trabalho

Perda de condições de trabalho, futuros obstáculos a promoções ou não reconhecimento do seu trabalho, quando não medo de ser demitido.

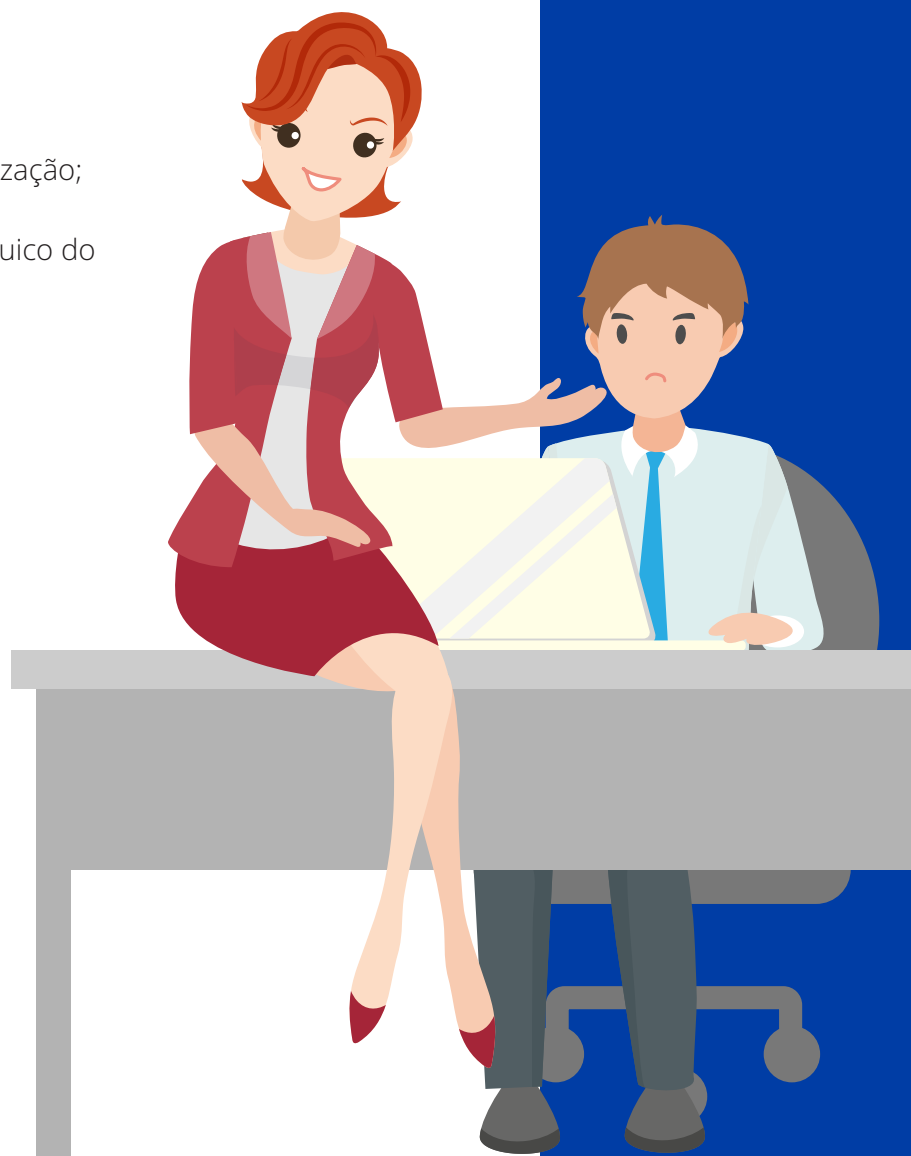
Medo de não confidencialidade ou reserva do fato

A confidencialidade é requisito fundamental para se oportunizar uma denúncia. Por isso, qualquer indício de publicidade do evento, afasta a vítima dos canais de apoio.

ATENÇÃO!

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere seu medo e seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador! Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Procurar a Ouvidoria;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- Denunciar aos órgãos públicos competentes;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.



6) Como provar o assédio sexual?

É difícil provar o assédio sexual, porque, em regra, essa conduta ocorre ocultamente e o ônus da prova é da própria vítima. Mas é possível prová-lo, por exemplo, por meio de bilhetes, mensagens eletrônicas, cartas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos. Também é possível provar por meio de ligações telefônicas ou registros em redes sociais (Facebook, Whatsapp etc.) e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

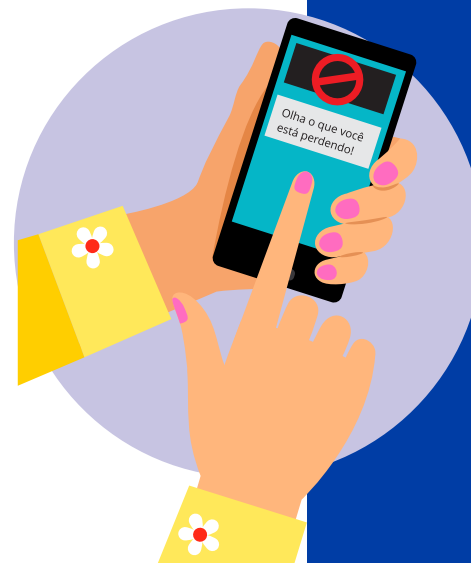
É essencial que a vítima tenha consciência de que seu depoimento tem valor como meio de prova. Diante da dificuldade de provar o assédio sexual, a doutrina e jurisprudência têm valorizado a prova indireta, ou seja, prova por indícios e circunstâncias de fato. Por isso, as regras de presunção devem ser admitidas e os indícios possuem sua importância potencializada, sob pena de se permitir que o assediador se beneficie de sua conduta oculta

Nos casos de assédio sexual, a indenização por dano material depende de comprovação do fato (assédio), do prejuízo e do nexo de causalidade entre eles. A respeito dos danos morais, a prova é do fato (assédio), uma vez que não há como produzir prova do sofrimento.

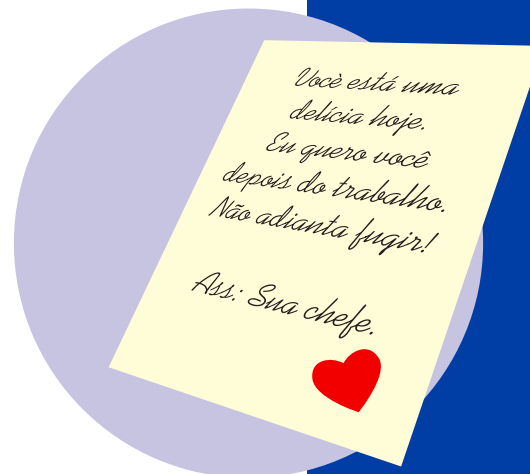
IMPORTANTE!

Admite-se a gravação de conversas ou imagens por um dos envolvidos no ato – interlocutor – ainda que sem o conhecimento do agressor.

**email ou
mensagens**



bilhetes



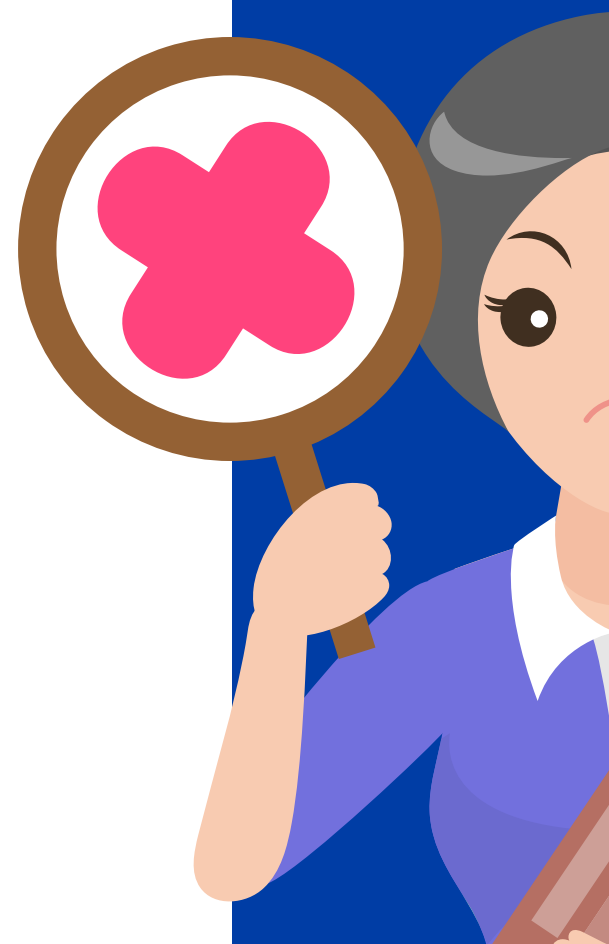
Exemplos de cenários que podem provar o assédio sexual.

Fonte: MPT

7) Quais são os reflexos do assédio sexual na vida do trabalhador?

O assédio sexual pode causar a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças. De modo geral, entre as marcas prejudiciais do assédio sexual na saúde do trabalhador, estão:

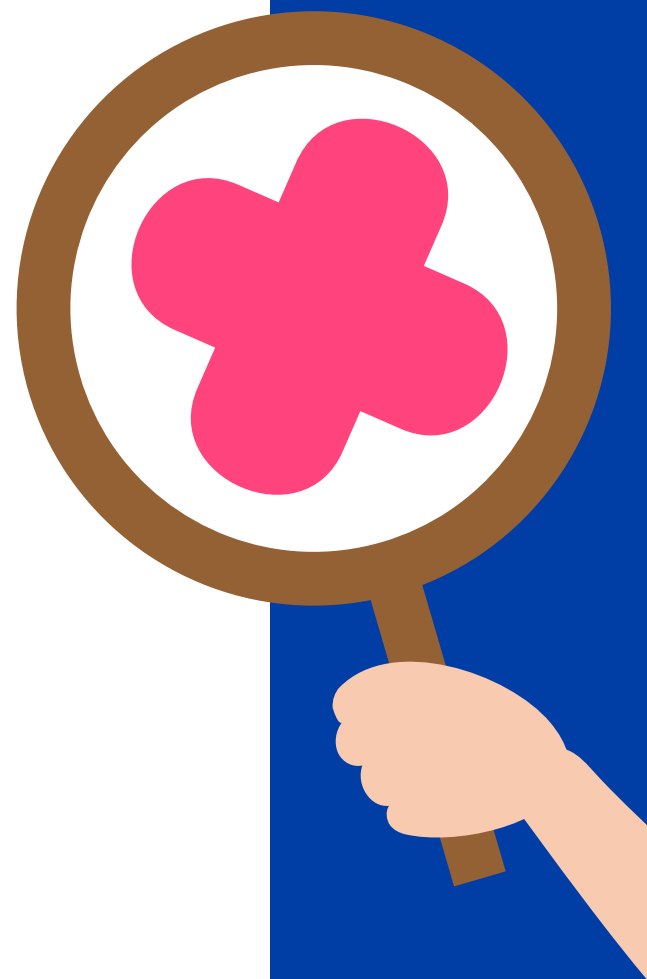
- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.



8) Quais as consequências para o assediador?

O assediador pode ser punido tanto na esfera civil, como também nas esferas administrativa e penal. A depender das circunstâncias do fato, o empregador, com o intuito de fazer cessar o assédio sexual e adequar o ambiente de trabalho, poderá implementar alterações no contrato de trabalho do assediador, como, por exemplo, mudança de setor, transferência para outra função, alteração da jornada de trabalho e até mesmo a dispensa por justa causa, após regular processo disciplinar. O assediador também poderá ser réu em ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho ou por sindicato

ATENÇÃO! O assédio sexual também pode configurar ato de improbidade administrativa, com base no art. 11 da Lei n. 8.429/92, por atentar contra os princípios da Administração Pública. Vale lembrar, ainda, que a CLT atribui a quem comete falta grave a punição de demissão por justa causa, sendo que o assédio sexual pode ser assim considerado.



9) Para quem denunciar?

Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio sexual no trabalho, você pode denunciar em quaisquer destes meios:

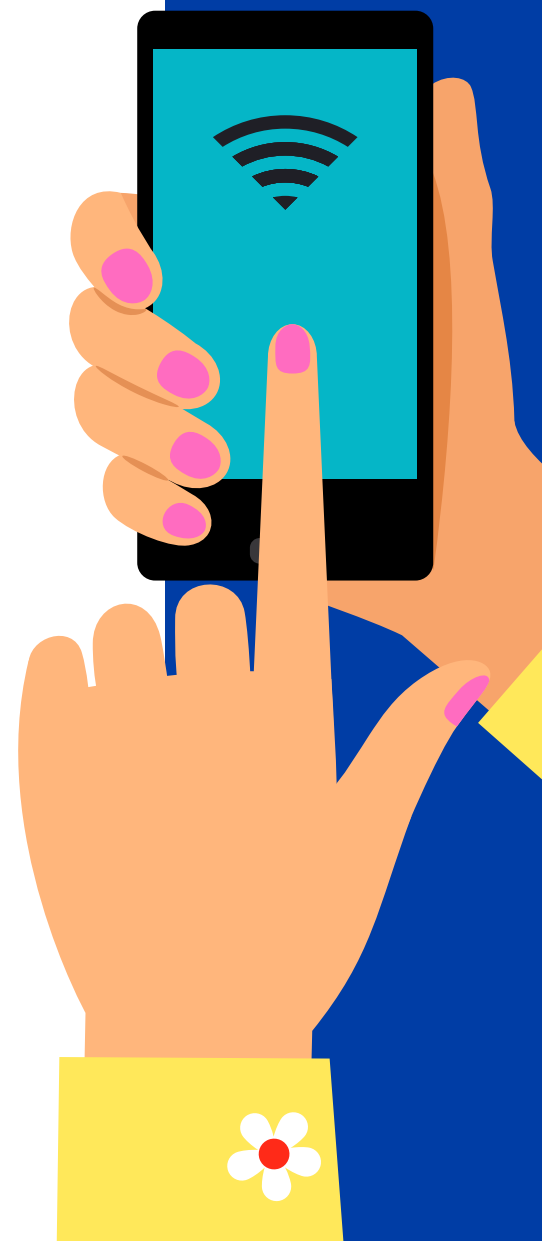
1. Ouvidorias;
2. Comissão de ética
3. Chefias
4. Equipe de Saúde e Segurança do Trabalhador
5. Nas Gerências do Ministério do Trabalho;
6. No Ministério Público do Trabalho da sua localidade;
7. Na Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher, e, na falta desta, em uma delegacia comum.

Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum.

17

Assim, recomenda-se que, inicialmente, as situações de assédio sejam denunciadas nas localidades que possuam espaços de confiança, a exemplo da Ouvidoria do Serpro ou da Comissão de Ética. É importante que essas situações sejam relatadas desde sua origem, evitando que delas decorram maiores consequências e prejuízos.

Importante! O Serpro conta hoje com equipes de saúde e segurança do trabalhador, compostas por médicos, assistentes sociais, psicólogos e técnicos de segurança do trabalho e de enfermagem. Essa também é uma via de denúncia. Os técnicos estarão prontos para acolher sua demanda e fazer os encaminhamentos necessários, sempre pautados pelo sigilo e pela ética profissional.



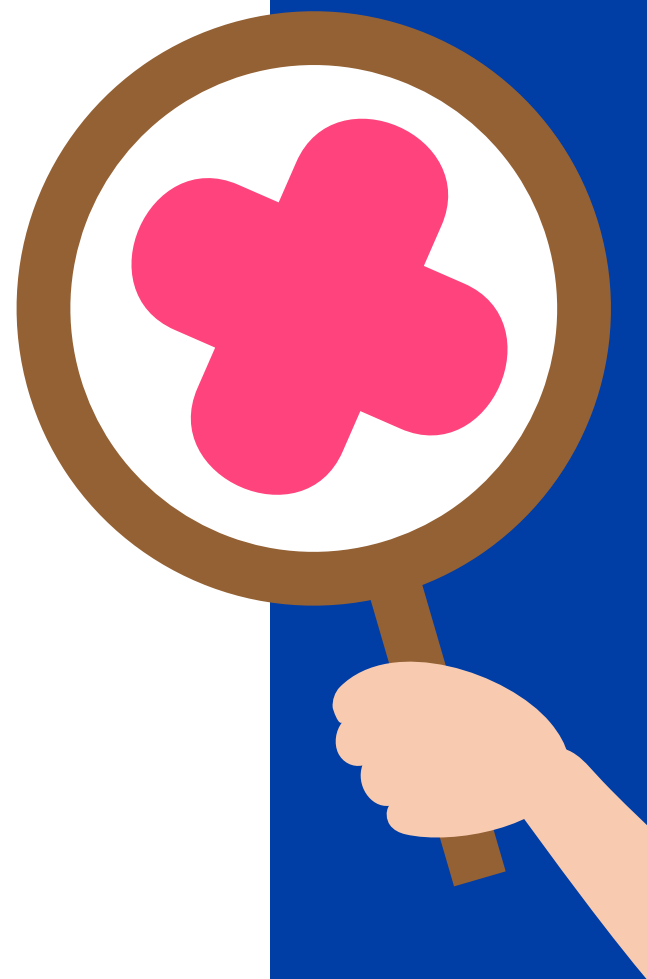
Conclusão

O direito ao trabalho é um direito inalienável de todos os seres humanos. Na Constituição brasileira, figura como um dos direitos sociais básicos de todo o cidadão. O direito à condições seguras de trabalho e à igualdade no tratamento são valores incontestáveis, por isso trabalhamos com afinco para construir um ambiente de trabalho saudável e livre de riscos psicossociais.

Se é verdade que o trabalho, muito mais que um meio de sustento, é uma ferramenta que forja a identidade das pessoas, dando-lhes senso de reconhecimento e inclusão, é também verdade que, conforme preconiza a Organização Internacional do Trabalho, não importam apenas as formas de inserção no mercado de trabalho, mas, sobretudo, o direito fundamental de nele permanecer e dele sair tão íntegro, capaz e são quanto ingressou. Por isso, ratificamos nosso dever institucional na preservação de um ambiente de trabalho pautado no bem-estar e construído sob os pilares da ética e da dignidade.

Rompa o silêncio e conte com a equipe especializada e os canais de atendimento do Serpro!

Comitê de Equidade de Gênero e Raça e Respeito à Diversidade



Referências

BRASIL. Senado Federal. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.

BRASIL. Senado Federal. Assédio Moral e Sexual. Brasília, 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Brasília, 2013.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. Assédio Moral e Sexual: Previna-se. Brasília, 2016.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. Brasília, 2017.

BRASIL. Ministério Público Federal. Assédio Moral, Sexual e Discriminação: Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. Brasília, 2017.

DATAFOLHA. Assédio Sexual entre as mulheres. São Paulo, 2017.

DUARTE, Liza Bastos. Assédio Sexual sob a perspectiva do direito de gênero. Revista Síntese, ano I, n 5, Dez. 2001.



Soluções digitais que conectam
governo e sociedade