

CARTILHA DE COMBATE E PREVENÇÃO CONTRA
**ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL
E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE
DE TRABALHO DO CFC**



CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE

CARTILHA DE COMBATE E PREVENÇÃO CONTRA ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO DO CFC

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE

SAUS Quadra 5, Bloco J, Lote 3, Edifício CFC

CEP: 70070-920 – Brasília (DF) – Brasil

Fone: +55 (61) 3314-9600

E-mail: cfc@cfc.org.br

Site: www.cfc.org.br

Presidente do Conselho Federal de Contabilidade

Aécio Prado Dantas Júnior

Diretora Executiva

Elys Tevania Alves de Souza Carvalho

Elaboração

Elys Tevania Alves de Souza Carvalho	Gilson Luiz de Castro
Adriana da Silva Guimarães	Janaína Angélica Sarmiento Ferreira de Lima de Carvalho
Cristina Maria Teixeira de Oliveira	Jaqueline Portela Elmiro
Denise Cristiane Silva	Layana Tyara Campos Dertônio
Edson Cassio Miranda Rodrigues Pereira	Núbia Vanessa Torquato Barros
Fabrcia Gonçalves de Andrade	Vanessa Macedo Motta

Edição e Supervisão

Rafaella Feliciano e Thiago Luis

Revisão

Elaine Cristina Oliveira Sousa

Projeto Gráfico e Diagramação

Sabrina Mourão

Conselho Federal de Contabilidade

Cartilha de combate e prevenção contra assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho do CFC / Conselho Federal de Contabilidade. -- Brasília: CFC, 2023.

33 p.

Publicação on-line.

1. Assédio Moral - Prevenção. 2. Assédio Sexual - Prevenção. 3. Ambiente de Trabalho. 4. Relações de Trabalho – Aspectos Psicológicos. 5. Discriminação. I. Conselho Federal de Contabilidade. II. Título.

CDU –35: 654.01

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária Lúcia Helena Alves de Figueiredo CRB 1/1.401

Palavra do Presidente

Quando pesquisamos a palavra “assédio” nos dicionários, as expressões mais encontradas são “insistência, impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém”. Mas, na prática, os assédios moral e sexual vão muito além. As consequências para a saúde mental e física dos colaboradores são inúmeras, tais como, depressão, ansiedade, nervosismo, sociofobia, ataques de pânico, baixa autoestima, melancolia, apatia, falta de concentração, cansaço, distúrbios digestivos e enxaquecas.

Junto com o assédio, também se tornou latente no Brasil o registro de atos de discriminação no ambiente de trabalho. Situações que expõem as pessoas a tratamentos diferenciados por critérios como sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, orientação sexual, geração, aparência física, dentre outros.

Mas, muitas vezes, as vítimas de assédio e discriminação não se sentem confortáveis em denunciar seus agressores, seja por medo de retaliações ou receio de que não sejam levadas a sério.

E foi pensando no bem-estar de nosso time e visando o cumprimento da nossa missão, visão e valores, que o Conselho Federal de Contabilidade tem trabalhado, de forma intensiva, em ações que possam garantir a integridade dos nossos funcionários.

Portanto, temos o dever de oferecer informações, treinamentos e capacitações para o nosso grupo, a fim de conscientizá-los sobre o tema e, principalmente, prevenir situações que são inadmissíveis em nosso ambiente de trabalho.

É fundamental que tenhamos um ambiente seguro e acolhedor. Assim, é possível que, quando necessário, as denúncias sejam feitas sem medo e as vítimas possam receber o apoio necessário. Além disso, queremos construir no CFC uma cultura de respeito e um ambiente saudável e produtivo para nosso corpo funcional.

Por isso, a leitura desta cartilha é imprescindível para que possamos colocar em prática todas as ações necessárias contra os casos de assédios moral e sexual, bem como aos atos de discriminação em nosso ambiente de trabalho.

Neste documento, reunimos as principais informações e boas práticas do âmbito público e privado para que possamos fomentar as nossas equipes de conteúdo e aprendizado. Dessa forma, orientamos que todos possam ter acesso e façam a leitura do material para que o CFC seja, cada vez mais, um espaço de inclusão, respeito e equidade.

Boa leitura.

“

E, lembre-se: se você é vítima de assédio ou discriminação, denuncie! Temos canais e pessoas preparados para te ajudar.

”

Aécio Prado Dantas Júnior,
Presidente do CFC



Introdução

Empenhado em buscar melhores práticas contra o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho, o Conselho Federal da Contabilidade (CFC) elaborou este material após a compilação de pesquisas em diversas fontes públicas e privadas.

Esta cartilha tem como objetivo oferecer ao corpo funcional e aos conselheiros do CFC orientações para prevenção e combate de assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho.

O trabalho foi desenvolvido pela Comissão de Integridade, Gestão da Governança e *Compliance* do CFC, instituída por meio da Portaria CFC nº 277/2022, pela Ouvidoria do CFC, pelo Departamento de Pessoal e pelo Departamento de Gestão de Pessoas, com objetivo de garantir que as boas práticas de governança sejam desenvolvidas e apropriadas pela instituição de forma contínua e progressiva. A intenção desta cartilha é promover uma maior conscientização sobre esse tema, visando prevenir e coibir práticas relacionadas ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação em suas diversas formas.

Além do programa de integridade, a Resolução CFC nº 1.523/2017 instituiu o Código de Conduta para conselheiros, colaboradores e funcionários dos Conselhos Federal e Regionais de Contabilidade, visando apresentar um conjunto de princípios e normas de conduta ética a serem preservadas, respeitadas e praticadas no âmbito do CFC.

O CFC norteia os seus projetos com vistas a criar um ambiente saudável, pautado na dignidade e no respeito às pessoas e à diversidade, com o combate e a prevenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, o que resulta em impactos positivos para a classe contábil e a sociedade como um todo.



HOME e SETAS

Clique no ícone para retornar ao sumário e navegue pelas páginas por meio das setas

Capítulos

Navegue pelos capítulos pelo menu superior

Como navegar pelo documento

SUMÁRIO

Palavra do Presidente	3	DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	17
Introdução	4	Discriminação no Ambiente de Trabalho.....	18
ASSÉDIO MORAL.....	7	Exemplos de preconceito e discriminação no trabalho	18
O que é assédio moral?.....	7	Como combater a discriminação no ambiente de trabalho	19
Quais são as formas de assédio moral?	7	VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER.....	20
Quem é o assediador(a)?.....	7	Violência contra a mulher	21
Quem pode sofrer assédio?.....	8	O que é feminicídio?	21
Como identificar casos de assédio moral?	8	Rede de proteção à mulher	22
Quais são as consequências do Assédio Moral para a vítima?.....	9	CEAM.....	22
Quais são as consequências do Assédio Moral para o CFC?	9	Casa Abrigo	22
O que não é Assédio Moral?	10	Casa da Mulher Brasileira.....	22
Vamos quebrar o ciclo do Assédio Moral?	11	NAFAVDs	22
Quer entender mais sobre Assédio Moral?	11	O que é o Ligue 180?	23
ASSÉDIO SEXUAL	12	Mapa do acolhimento	23
Assédio sexual.....	13	Campanha Sinal Vermelho	23
O que é assédio sexual?.....	13	Aplicativo Proteja-se.....	24
Como ocorre o assédio sexual?.....	13	Você sabia?.....	24
Quem assedia e quem pode ser assediado?	14	CFC CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	25
Como identificar casos de Assédio Sexual?	14	O que o CFC está fazendo para combater o assédio e a discriminação?.....	26
Quais são as consequências do assédio sexual para a vítima?	14	O que você pode fazer?.....	28
O que não é Assédio Sexual?	15	REFERÊNCIAS.....	29
Vamos quebrar o ciclo do Assédio Sexual?.....	15		
Quer entender mais sobre assédio sexual?.....	16		

ASSÉDIO MORAL



Assédio moral

O que é assédio moral?

Conforme definições do Senado Federal, em sua cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho, o assédio moral, como fator de degradação do ambiente profissional, não é um fenômeno recente. Nas sociedades contemporâneas, o estímulo à competitividade e ao individualismo intensifica essa prática. Por outro lado, é crescente a preocupação dos legisladores, dos organismos internacionais de direitos humanos, dos profissionais do direito e da saúde, entre outros, com a identificação, a prevenção e a repressão do assédio moral.

As condições de trabalho e as relações entre trabalhadores influenciam a qualidade de vida dos indivíduos e a sua produtividade. Por isso, cada vez mais, o CFC promove políticas preventivas e repressivas voltadas a combater o assédio, para preservar a dignidade humana e demais direitos fundamentais de empregados, terceirizados e conselheiros.

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o empregado, terceirizado ou conselheiro, ou ainda, o grupo de empregados, terceirizados ou conselheiros, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.

A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

(Fonte: BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do 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: 9 jan. 2023.)

Quais são as formas de assédio moral?

Você sabe identificar de qual forma o assédio moral pode se manifestar? Segundo o Senado Federal, as maneiras de apresentação do assédio moral são: vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto. Confira abaixo:



Vertical descendente (de cima para baixo)

Do superior para o empregado



Vertical ascendente (de baixo para cima)

Do empregado para o superior



Horizontal (na mesma hierarquia)

Entre os colegas de trabalho



Misto: horizontal e vertical

Em todas as modalidades de assédio moral, as condutas caracterizam abusos, pois são praticadas direta ou indiretamente visando à afetação do estado psicológico da vítima. Tal conduta causa dano à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica da pessoa que sofre assédio, e coloca em perigo o emprego ou degrada o ambiente de trabalho.

(Fonte: BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do 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: 9 jan. 2023.)

Quem é o assediador(a)?

Qualquer pessoa pode praticar assédio moral, é o que preceitua o Senado Federal na cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho. Entretanto, de modo geral, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, do emprego ou da função. O assediador, de maneira geral, é arrogante, desmotivador, tem necessidade de demonstrar poder, não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais. Importante mencionar que essa é uma descrição genérica e o assediador pode não se enquadrar totalmente no perfil descrito.

O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.



(Fonte: BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do 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: 9 jan. 2023.)

Quem pode sofrer assédio?

Surgem muitas dúvidas sobre quais pessoas podem sofrer assédio, porém, o Senado Federal deixou claro que mulheres e homens podem ser vítimas, mas as mulheres são as principais atingidas por essa forma de violência no ambiente de trabalho, conforme diversas pesquisas comprovam.

Somada ao gênero, a raça é também um fator de discriminação.

ALVOS PREFERENCIAIS DO ASSÉDIO MORAL

- Sexo feminino
- Raça e etnia
- PcDs (Pessoas com Deficiência)
- LGBTQIAP+
- Doentes e acidentados
- **As mulheres negras são os alvos mais frequentes de assédio moral!**



(Fonte: BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do 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: 9 jan. 2023.)

Como identificar casos de assédio moral?

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região elencou, em sua cartilha de combate ao assédio moral e sexual, alguns exemplos para que possamos identificar casos de assédio com maior facilidade.

EXEMPLOS

1. Deterioração proposital das condições de trabalho

- Criticar constantemente o trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada.
- Atribuir demandas contraditórias.
- Contestar, a todo momento, as decisões da pessoa.
- Não transmitir informações relevantes para a realização do trabalho ou induzir o assediado ao erro.
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe, mais trabalhosas ou mesmo inúteis.
- Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização do seu trabalho.
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência.
- Vigiar apenas a pessoa assediada.
- Impedir ou dificultar eventual promoção de pessoa assediada.

2. Isolamento e recusa de comunicação

- Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não cumprimentá-la.
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, limitando-se à comunicação por e-mail, bilhetes ou terceiros.
- Isolar fisicamente a pessoa do ambiente de trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe.
- Proibir que a pessoa fale com os outros no ambiente de trabalho.

3. Atentado contra a dignidade

- Espalhar boatos sobre a pessoa assediada.
- Realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional.
- Desconsiderar seus problemas de saúde.
- Divulgar informações privadas sobre o estado de saúde da pessoa para outros membros da equipe.
- Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos.
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro.
- Desconsiderar ou ironizar as opiniões do assediado.
- Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo (suspiros, olhar de viés, levantar de ombros, risos).

4. Violência verbal ou física

- Falar com a pessoa aos gritos.
- Ameaçar com violência física.
- Realizar a escuta de ligações telefônicas.

(Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). **Cartilha de combate ao assédio moral e assédio sexual**. [2022]. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/governanca/cartilha_diagramada_-_final.pdf. Acesso em: 19 jan. 2023.)

Muitas vezes, o assédio moral se manifesta por meio de frases discriminatórias. A seguir, listamos alguns exemplos, retirados do site www.assediomoral.org.br, que podem ajudar a identificar essa prática:

TIPOS DE FRASES DISCRIMINATÓRIAS

“Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... Só você não consegue!”

“É melhor você desistir! É muito difícil e isso é para quem tem garra! Não é para gente como você!”

“Não quer trabalhar... fique em casa! Lugar de doente é em casa!”

“A empresa não é lugar para doente. Aqui, você só atrapalha!”

“Seu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalha ou toma conta do filho!”

“Você é mole... frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar, então, por que não fica em casa? Vá para casa lavar roupa!”

“Não posso ficar com você! A empresa precisa de quem dá produção, e você só atrapalha!”

“É melhor você pedir demissão... Você está doente... Está indo muito ao médico!”

“Para que você foi ao médico? Que frescura é essa? Se quiser ir para casa de dia... tem de trabalhar à noite!”

“Ah... essa doença está muito boa para você! Trabalhar até as duas e ir para casa. Eu também quero essa doença!”

“Não existe lugar aqui para quem não quer trabalhar!”

“Se você ficar pedindo saída, eu vou ter de transferir você de empresa/ de posto de trabalho/ de horário.”

“Como você pode ter um currículo tão extenso e não conseguir fazer essa coisa tão simples?”

“Você me enganou com seu currículo. Não sabe fazer metade do que colocou no papel.”

“Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa para trabalhar comigo, porque você esquece tudo!”

“A empresa não precisa de incompetentes iguais a você!”

“Ela faz confusão com tudo... É muito encrenqueira! É histérica! É malcasada!”



Diversos são os danos causados para a vítima de assédio moral e para a instituição em que ela está inserida. Listamos, abaixo, alguns exemplos citados pelo Senado Federal na cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho:

Quais são as consequências do Assédio Moral para a vítima?

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

Quais são as consequências do Assédio Moral para o CFC?

- prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- degradação das condições de trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade da vítima;
- aumento das doenças ocupacionais e dos acidentes de trabalho; e
- aumento do absenteísmo, entre outros.

(Fonte: BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. **Assédio moral e sexual no trabalho**. [2017]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 9 Jan. 2023.)

O que não é Assédio Moral?

A prática de atos de gestão administrativa, sem finalidade discriminatória, não configura assédio moral.

O Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito da Universidade Federal de Santa Catarina (NETCOS) categorizou situações em que não é caracterizado assédio moral:

- **Situações eventuais:** a principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.
- **Exigências profissionais:** todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao empregado. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, o que compromete negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.
- **Conflitos:** em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

Já a Fundação Oswaldo Cruz, em sua cartilha “Assédio Moral e Sexual no Trabalho”, aponta a diferença entre situações de conflito no trabalho e assédio moral.

CONFLITO	X	ASSÉDIO MORAL
As divergências de visão entre os profissionais são deixadas às claras.		Agressões podem ser difusas e implícitas.
Profissionais envolvidos têm consciência da divergência.		Interação confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio.
Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes.		Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo.
Não altera permanentemente o clima organizacional.		Clima organizacional conturbado.
Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico.		Pode haver recusa à interação, isolamento.
Confrontos e divergências ocasionais.		Práticas antiéticas duradouras e frequentes.
Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente.		Objetiva prejudicar a situação do trabalhador na organização, podendo levar à demissão ou exoneração.
Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado.		O assediado pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo).



(Fonte: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. **O que não é assédio moral no trabalho.** [2016a?]. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425. Acesso em: 20 jan. 2023.

(Fonte: FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Assédio moral e sexual no trabalho:** prevenção e enfrentamento na Fiocruz. 2014. Disponível em: http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf. Acesso em: 6 jan. 2023.)

Vamos quebrar o ciclo do Assédio Moral?

Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) apontam que, somente em 2021, foram ajuizadas, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil ações relacionadas a assédio moral e mais de três mil relativas a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho.

(Fonte: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>.)

Em 2021, foram ajuizadas, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil ações relacionadas a assédio moral.



Quer entender mais sobre Assédio Moral?

Listamos, abaixo, alguns filmes em que o tema assédio moral é abordado em diversas situações do cotidiano dos personagens.



O diário de Bridget Jones

A jornalista Bridget Jones é alvo de piadas grosseiras por *e-mail* e de assédio sexual no escritório.



Legalmente loira

Durante as aulas na universidade, Elle Woods era caçoada por colegas e professores. No primeiro emprego, foi menosprezada pelos companheiros de setor.



A proposta

A editora de livros canadense Margaret Tate é autoritária com seus funcionários.



O diabo veste Prada

Miranda Priestly era durona, exigente e humilhava a nova funcionária na frente da equipe.

ASSÉDIO SEXUAL



Assédio sexual

O que é assédio sexual?

Segundo a cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho, editada pelo Senado Federal, “A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e orientações sexuais, em particular as meninas e mulheres”.

(Fonte: BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do 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: 9 Jan. 2023.)

De acordo com o Código Penal, assediar sexualmente é:

“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” (BRASIL).



A Controladoria-Geral da União (CGU), em seu site, definiu assédio sexual no ambiente de trabalho como o “constrangimento com conotação sexual, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.”

O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro. De cunho opressivo e discriminatório, constitui violação aos Direitos Humanos.

Alguns aspectos desse tipo de violência:

- O assédio sexual se caracteriza por uma ação reiterada, mas, dependendo do caso, pode até ser considerado como um ato único, em que a vítima, que pode ser mulher ou homem, acaba sendo intimidada com incitações sexuais inoportunas. (Márcia Bessa, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região e gestora do Programa Trabalho Seguro).
- Para o conceito de assédio sexual, é determinante o comportamento subsequente à não aceitação da proposta de índole sexual. Assim, se a outra parte não se mostra inclinada a aceitar essa proposta e, ainda assim, continua sendo abordada na mesma direção, nesse momento surge a figura do assédio sexual.
- O assédio sexual insere-se no contexto de um problema mais amplo, o da violência laboral, definida como todas as formas de comportamento agressivo ou abusivo que possam causar dano físico, psicológico ou desconforto em suas vítimas.

(Fonte: BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Assédio moral e sexual**. [2019b?]. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 5 Jan. 2023.)

Como ocorre o assédio sexual?

Segundo a cartilha sobre o assunto, elaborada pelo Senado Federal, o assédio sexual pode ocorrer de modo vertical ou horizontal. Confira abaixo:



Vertical

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 é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.



Horizontal

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. Essa forma não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

Quem assedia e quem pode ser assediado?

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

Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres, em particular as mulheres negras.



(Fonte: BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do 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: 9 jan. 2023.)

Como identificar casos de Assédio Sexual?



Conheça, abaixo, casos de assédio sexual que foram elencados pelo Senado Federal na cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho:

- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- piadas de conteúdo pejorativo referente à sexualidade;
- promessas de tratamento diferenciado;
- chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- perturbação, ofensa;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- envio de mensagens eletrônicas, de conteúdo pornográfico;
- contato físico não desejado;
- solicitação de favores sexuais;
- convites impertinentes;
- pressão para participar de “encontros” e saídas;
- exibicionismo;
- criação de um ambiente pornográfico; e/ou
- utilização de expressões de duplo sentido.

(Fonte: BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do 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: 9 jan. 2023.)

Quais são as consequências do assédio sexual para a vítima?

As repercussões na vida pessoal de quem sofre assédio sexual são significativas e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde.

Nesse sentido, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) elencou, na sua publicação sobre assédio moral e sexual, os prejuízos do assédio sexual na saúde do trabalhador:

- depressão, angústia, estresse, 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;
- aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- uso de álcool e drogas; e
- tentativa de suicídio.

(Fonte: CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. 2016. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 24 jan. 2023.)

O que não é Assédio Sexual?

! ATENÇÃO!

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes **NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL**, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.

! FIQUE ALERTA

Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode acontecer uma única vez ou de forma reiterada.

(Fonte: Senado Federal. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 24 de jan. de 2023.)

Vamos quebrar o ciclo do Assédio Sexual?

Os dados obtidos pela Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar (PeNSE) de 2019 demonstrou que a violência sexual se mostra presente na vida de um significativo percentual de meninos e meninas que frequentam escola. Dentre as meninas, uma em cada cinco adolescentes (20,1%) de 13 a 17 anos diz já ter sido tocada, manipulada, beijada ou ter tido partes do corpo expostas contra a sua vontade. E 8,8% das meninas nessa idade já foram forçadas ao sexo, a maioria antes dos 14 anos. Os garotos também são alvos desse tipo de violência, mas em percentuais bem menores. Os agressores costumam ser pessoas próximas às vítimas. Além disso, o contexto socioeconômico pode determinar onde cada tipo de agressão é mais comum, sendo que os índices de importunação sexual são mais altos dentre alunos da rede privada e os de estupro dentre os da pública.

Esses são alguns dos dados obtidos pelo PeNSE, que entrevistou estudantes dessa faixa etária em todo o Brasil sobre diversos temas, que vão desde os hábitos e a saúde até a autoimagem e a saúde mental. O método de coleta de informação da PeNSE, um dispositivo móvel utilizado pelo próprio adolescente, garante o anonimato e a individualidade de quem responde, de modo que os estudantes fiquem com menos receio de responder sobre temas sensíveis.

No geral, 14,6% dos estudantes de 13 a 17 anos narraram já terem sofrido algum tipo de violência sexual pelo menos uma vez na vida, mas o percentual entre as meninas (20,1%) foi mais do que o dobro do observado entre os meninos (9,0%). E na rede privada houve mais relatos desse tipo de violência (16,3%) do que na rede pública (14,4%).

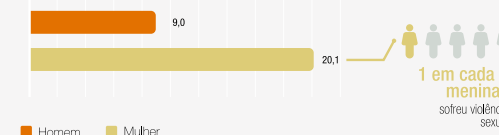


Destaques

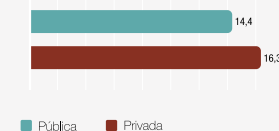
- ! Mais de 20% das adolescentes de 13 a 17 anos dizem já terem sido tocadas, manipuladas, beijadas ou terem tido partes do corpo expostas contra a sua vontade.
- ! E 8,8% das meninas nessa idade já foram forçadas ao sexo, a maioria antes dos 14 anos.
- ! Dentre estudantes da rede privada de ensino, houve mais relatos desse tipo de violência do que dentre os da rede pública: 16,3% contra 14,4%.
- ! Agressores costumam ser pessoas próximas, na maioria dos casos, sendo 29,1% namorado ou namorada e 24,8% amigos.
- ! Pelo menos 21% dos adolescentes de 13 a 17 anos afirmaram terem sido agredidos pelo pai, pela mãe ou pelo responsável alguma vez nos doze meses anteriores à pesquisa.
- ! Já 13,2% relataram terem sido vítimas de agressão física perpetrada por outra pessoa que não seja o pai, a mãe ou o responsável.

Estudantes de 13 a 17 anos que alguma vez foram tocados, manipulados, beijados ou expostos contra sua vontade (%)

Por sexo



Por rede de ensino



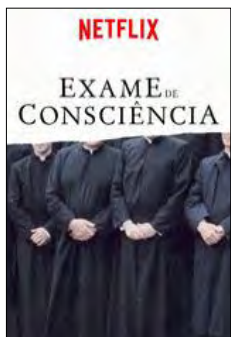
Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar - 2019

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS

(Fonte: CRELIER, Cristiane. **Uma em cada cinco estudantes já sofreu violência sexual**. Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 10 set. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31579-uma-em-cada-cinco-estudantes-ja-sofreu-violencia-sexual>. Acesso em: 5 jan. 2023.)

Quer entender mais sobre assédio sexual?

Listamos, abaixo, alguns filmes que abordam a temática de assédio sexual no dia a dia dos personagens.



Exame de consciência

Neste documentário, Miguel Hurtado é um dos personagens que relata casos de abusos sexuais que aconteceram em instituições católicas da Espanha.



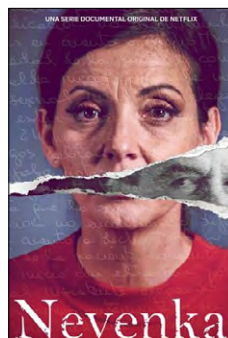
Crimes em Deli

A série é baseada em um crime de estupro coletivo que ocorreu em Nova Deli, em 2012, no bairro de Munirka



Gloria Allred: Justiça para todas

A história da advogada norte-americana Gloria Allred mostra como o poder e recortes machistas podem interferir em julgamentos.



Nevenka: Assédio sexual em Espanha

Conta a história de Nevenka Fernández, conhecida por ser a primeira mulher a denunciar, na Espanha, um crime de assédio contra um político, que foi condenado pelos tribunais.



DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO



Discriminação no Ambiente de Trabalho

De acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência, discriminação “é toda distinção, exclusão ou preferência fundada em determinados critérios, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. O conceito de discriminação está relacionado a um tratamento diferenciado de uma pessoa em relação a outra, impondo uma situação de desvantagem, atingindo, notadamente, membros de um determinado grupo que já possui histórico de desvantagem ou de situação de vulnerabilidade na sociedade.



São considerados discriminatórios os critérios sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, orientação sexual, geração, aparência física, dentre outros (Convenção nº 111, da OIT, Lei nº 9.029/1995 e Decreto nº 9.571/2018). A proibição da discriminação está expressa tanto na Constituição Federal quanto na legislação infraconstitucional e internacional.”

(Fonte: BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Combate à discriminação no trabalho**. 2020a. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/combate_a_discriminacao. Acesso em: 6 jan. 2023)

A igualdade é direito fundamental previsto na Constituição Federal, de 1988 (art. 5º, *caput*, inciso I) e o princípio constitucional da igualdade pressupõe o tratamento isonômico, sem distinções de qualquer natureza. O princípio da equidade decorre do princípio da igualdade e reconhece as diferenças e desigualdades existentes entre os indivíduos ao prever o tratamento igual entre os iguais e desigual entre os desiguais, na medida de suas desigualdades. Considera, portanto, as particularidades dos diferentes grupos sociais a fim de identificar pontos específicos de vulnerabilidade e atuar no sentido de mitigá-los ou combatê-los.



Art. 5º 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 (...)

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Exemplos de preconceito e discriminação no trabalho

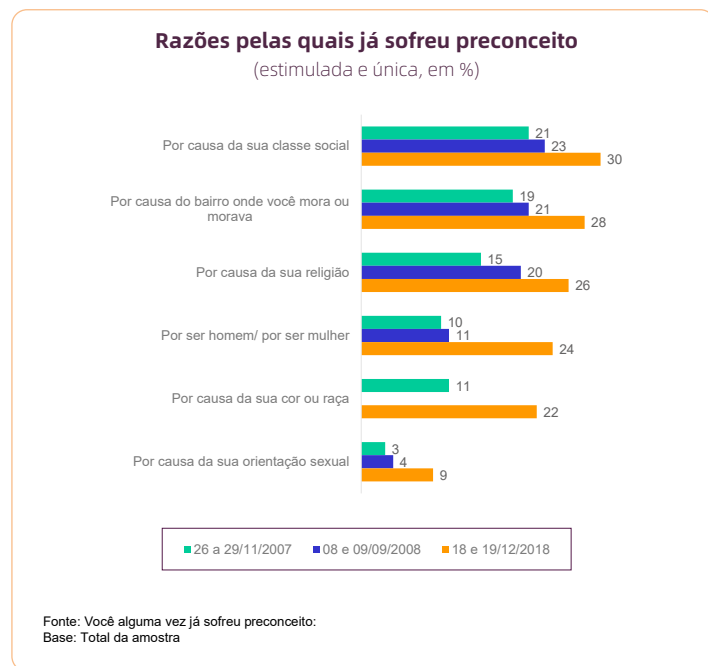
Segundo o *site* eCycle e o Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas (TJAM), os exemplos a seguir servem para lhe deixar atento a casos de discriminação que podem acontecer em seu ambiente de trabalho. Se você presenciar algo, ou for vítima, não se cale. Quando atitudes são tomadas a respeito, fica cada vez mais fácil lutar para que mais ninguém sofra com o assédio no trabalho.

- ✘ Recusar emprego para alguém, demitir ou não oferecer promoção devido a gênero, cor, raça, idade, situação familiar, estado civil ou gravidez;
- ✘ Exigir comprovante de esterilidade ou exames de gravidez de funcionária mediante contratação manutenção do emprego ou solicitação de licença maternidade;
- ✘ Submeter as funcionárias a inspeções íntimas;
- ✘ Colocar gênero, idade, cor, situação familiar ou orientação sexual como uma variável para determinar remunerações;
- ✘ Comentários preconceituosos relacionados a algum funcionário;
- ✘ Exclusão de funcionário quando se trata de eventos realizados entre colegas, como *happy hour*;
- ✘ Recusar-se a aceitar a identidade de gênero ou sexualidade de um funcionário;
- ✘ Demitir alguém ou praticar assédio moral contra essa pessoa em decorrência de sua religião;
- ✘ Segregar pessoas com doenças;
- ✘ Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade. Em relação a diferenças físicas, como os obesos ou os muito magros; os altos ou os baixos; e
- ✘ Deixar de contratar em razão da pessoa ser portadora de qualquer tipo de deficiência.

(Fonte: NÓBREGA, Ana. **O que é discriminação no trabalho e como denunciar?** eCycle, São Paulo, [201-?]. Caderno Comportamento. Disponível em: <https://www.ecycle.com.br/discriminacao-no-trabalho/>. Acesso em: 5 jan. 2023. AMAZONAS. Tribunal de Justiça. **Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho**. 2021. Disponível em: https://www.tjam.jus.br/images/2021/Carlilha-ASSEIDIO_MORAL_SEXUAL_E_DISCRIMINACAO_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO.pdf. Acesso em: 6 jan. 2023.)

Pesquisa Datafolha mostra crescimento do percentual de brasileiros que se declaram vítima de algum tipo de preconceito – dentre seis pesquisados – nos últimos anos.

Três em cada dez (30%) declararam que já sofreram preconceito devido à sua classe social (era 23% em 2008), 28% já sofreram preconceito devido ao local de moradia (era 21%), 26% devido à sua religião (era 20%), 24% devido ao seu gênero (era 11%), 22% por sua cor ou raça (era 11% em 2007) e 9% por sua orientação sexual (era 4% em 2008).



30%
preconceito devido à sua classe social

28%
local de moradia

26%
religião

24%
gênero

22%
cor ou raça

9%
orientação sexual

(Fonte: CRESCE percepção de preconceito entre brasileiros na última década. Instituto de Pesquisas Datafolha, São Paulo, 16 jan. 2019. Disponível em: Acesso em: 6 jan. 2023.)

Como combater a discriminação no ambiente de trabalho

O diretor sênior de Recursos Humanos no Grupo Carrefour, Kiko Campos, em sua postagem no site <https://www.poderdaescuta.com/>, ensina como combater a discriminação no ambiente de trabalho.

Para ele, se alguém da sua equipe afirmar que está sofrendo algum tipo de discriminação, haja imediatamente. Isso porque essa situação pode levar os indivíduos a desenvolverem problemas como depressão, baixa autoestima, dificuldade de relacionamento e impactos na performance profissional.

Para a empresa, se há prejuízo no desempenho dos colaboradores, ele se expande aos resultados coletivos. Por isso, enfrentar o problema se faz necessário.

Veja algumas maneiras de combater os tipos de discriminação, focando no bem-estar das equipes

- Invista em diversidade e contrate pessoas de todos os tipos para que a empresa tenha vários pontos de vista na hora da tomada de decisões.
- Fale sobre o tema com a sua equipe.
- Deixe claro que as relações de trabalho devem ser baseadas no respeito e na igualdade.
- Fique atento a sinais como exclusão de determinados colaboradores em conversas de membros da equipe ou em encontros rotineiros.
- Preste atenção se alguém é ignorado nas reuniões de trabalho ou nas relações do dia a dia.
- Busque entender o motivo de possíveis conflitos durante a realização de tarefas em conjunto.
- E, claro, a principal maneira de combater o problema é procurar identificá-lo.



(Fonte: CAMPOS, Kiko. 5 tipos de discriminação e como enfrentar no ambiente de trabalho. Poder da escuta corporativa, [s. l.], 22 abr. 2022. Caderno Cultura. Disponível em: <https://www.poderdaescuta.com/tipos-de-discriminacao/>. Acesso em: 6 jan. 2023.)

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER



Violência contra a mulher

O que é feminicídio?

A Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar (Cevid) do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná define o feminicídio como **“todo homicídio praticado contra a mulher por razões da condição do gênero feminino e em decorrência da violência doméstica e familiar, ou por menosprezo ou discriminação à condição de mulher.”**

Ainda conforme a Cevid, a palavra feminicídio ganhou destaque no Brasil quando a Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015 foi aprovada, sendo incluída no rol do crime de homicídio a qualificadora do feminicídio. Além disso, essa circunstância qualificadora do crime de homicídio foi incluída no rol de crimes hediondos.

A pena prevista para esse tipo penal é de reclusão de 12 a 30 anos, isto é, com a introdução dessa qualificadora no sistema penal brasileiro, as penas mínimas e máximas foram elevadas em 50%.¹⁷



Pena Mínima
6 anos - 12 anos

Pena Máxima
20 anos - 30 anos

(Fonte: PARANÁ. Tribunal de Justiça. **Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar. Feminicídio.** Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/web/cevid/femicidio>. Acesso em: 19 jan. 2023.)

Você sabia que diversas mulheres estão em um relacionamento abusivo e sequer percebem essa situação? Como as relações envolvem muitos sentimentos e emoções, o relacionamento abusivo geralmente se manifesta em comportamentos tidos como legítimos por parte do abusador, ou seja, existe a romantização de comportamentos negativos. O Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT) elaborou perguntas que nos ajudam a analisar nossos relacionamentos de forma mais objetiva. Marque apenas “sim” ou “não” nas situações abaixo, sem justificar as atitudes do(a) companheiro(a) ou familiar – ou seja, não importa se “foi apenas uma vez” ou se “não é assim o tempo todo”. Confira o resultado na outra página.¹⁸

Sim	Não		Sim	Não	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...vigia e/ou controla o que você faz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...a atinge emocionalmente, fazendo com que você se isole e tenha vergonha de contar a alguém sobre a violência vivenciada?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...costuma demonstrar ciúmes com frequência?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...faz questão de lhe contar que tem arma de fogo ou a exhibe para você?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...a proíbe de visitar familiares e de manter relações de amizade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...já chegou a agredi-la fisicamente (bater, empurrar, chutar, beliscar, puxar o cabelo etc.)?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...a critica por qualquer coisa que faz, veste, come ou pensa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...já a agrediu (física ou verbalmente) diante de seus filhos?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...a proíbe, ou atrapalha, de trabalhar e/ou estudar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...já a agrediu ou agrediu outro membro da família?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...a xinga ou humilha diante de familiares ou amigos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...já a agrediu utilizando objetos ou utensílios domésticos?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...briga com você ou a critica sem motivos aparentes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...a faz sentir culpada pela violência sofrida?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...a ameaça, faz chantagens e/ou a acusa de coisas que você não fez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...a obriga a manter relações sexuais contra sua vontade ou se envolver em atos sexuais que você não aprecia?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...controla o dinheiro e a obriga a prestar contas, mesmo quando você trabalha?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...as brigas e as agressões estão ficando mais frequentes e mais graves?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...já chegou a destruir seus objetos pessoais, de valor sentimental e/ou objetos da casa?			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...diz que se você não for dele não será de mais ninguém, ameaçando-a caso o abandone?			

Marcou uma ou mais situações? Fique atenta!

Saiba como buscar ajuda na próxima sessão!

(Fonte: DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. Tribunal de Justiça. **Como saber se estou vivendo em um relacionamento violento?** [2019]. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/informacoes/cidania/nucleo-judiciario-da-mulher/documentos-e-links/arquivos/questionario-paz-em-casa-12-09-19.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2023.)

Rede de proteção à mulher

Busque ajuda! Existem centros de atendimento especializado onde você será ouvida e encontrará o apoio de que precisa. Você poderá contar sua história, terá todas as suas dúvidas respondidas e será orientada sobre como proceder. Ninguém vai te obrigar a nada: a escolha do que fazer será sempre sua.

O Distrito Federal conta com vários centros de atendimento a mulheres vítimas de violência. Na rede de proteção e acolhimento, elas são assistidas com conforto e discrição.



CEAM

Os Centros Especializados de Atendimento à Mulher (Ceam) ofertam acolhimento e acompanhamento interdisciplinar (social, psicológico, pedagógico e de orientação jurídica) às mulheres em situações de violências de gênero.

Visam promover e assegurar o fortalecimento da sua autoestima e da autonomia e o resgate da cidadania, além da prevenção, da interrupção e da superação das situações de violações aos seus direitos. Eles estão localizados em vários pontos do Distrito Federal e você pode escolher o mais próximo à sua casa.

Endereços e telefones

CEAM 102 SUL

Telefone: (61) 3223-7264/9 9183-6454

E-mail: ceam.102sul@mulher.df.gov.br

Endereço: Estação do Metrô 102 Sul, Asa Sul, Plano Piloto

CEAM PLANALTINA

Telefone: (61) 3389-8189 / 9 99202-6376 / 9 99103-2911

E-mail: ceamplanaltinadm@mulher.df.gov.br

Endereço: Jardim Roriz, Área Especial, Entrequadras 1 e 2, Centro

CEAM CEILÂNDIA

Telefone: (61) 3373-6668 / 9 9117-3406

E-mail: ceam.ceilandia@mulher.df.gov.br

Endereço: QNM 2, Conjunto F, Lote 1/3 - Ceilândia Centro

Funcionamento de 2ª a 6ª feira, das 8h às 18h.

Fonte: <https://www.observatoriodamulher.df.gov.br/>

Casa Abrigo

Trata-se de um equipamento que acolhe as vítimas de violência doméstica com risco de morte. **Localizada em endereço sigiloso** para garantir a proteção das mulheres e de seus dependentes, constitui unidade pública estatal de prestação de serviços de Proteção Social Especial de Alta Complexidade.

Para ingresso na unidade, a mulher precisa ser encaminhada por meio das delegacias do DF, após registro de boletim de ocorrência e solicitação de medida protetiva. As que precisarem de abrigo para os filhos, poderão levar crianças do sexo masculino, de até doze anos de idade incompletos, e do sexo feminino, sem limitação de idade. O espaço comporta 40 pessoas, entre vítimas e seus dependentes.

Fonte: <https://www.observatoriodamulher.df.gov.br/>.

Casa da Mulher Brasileira

É um equipamento de alta complexidade, criado para oferecer um atendimento humanizado às mulheres vítimas de violência doméstica. Reúne, em um só espaço, acolhimento, triagem, apoio psicossocial, brinquedoteca, além de atendimento da Defensoria Pública, do Ministério Público, da Polícia Civil e do Tribunal de Justiça.

Atendimento

Endereço: CNM 1, Bloco I, Lote 3 - Ceilândia, Brasília - DF, 72215-110

Horário: está aberta todos os dias, 24h

Telefones

Portaria: (61) 3371-2897

Triagem - Balcão 1º andar: (61) 3373-7864

Direção - 1º andar: (61) 3371-2947

Empreende Mais Mulher - 2º andar: (61) 3373-1120

NAFAVDs

Os Núcleos de Atendimento à Família e aos Autores de Violência Doméstica (NAFAVDs) oferecem acompanhamento psicossocial às pessoas envolvidas em situação de violência doméstica e familiar contra as mulheres, tanto às mulheres vítimas quanto aos (às) autores(as) dessas violências.

Para o acesso ao serviço, o usuário deverá comparecer ao NAFAVD mais próximo com os seguintes documentos: RG, CPF e o número do processo judicial de Lei Maria da Pena.

Existem 9 Núcleos funcionando atualmente no Distrito Federal nas cidades de:

PLANO PILOTO

Telefone: (61) 3343-6553 / (61) 9 9323-6567
E-mail: nafavd.planopiloto@mulher.df.gov.br

BRAZLÂNDIA

Telefone: (61) 3391-1596 / (61) 9 9199-7518 / (61) 9 9103-0058
E-mail: nafavd.brazlandia@mulher.df.gov.br

GAMA

Telefone: (61) 3384-3069 / (61) 9 9120-5114
E-mail: nafavd.gama@mulher.df.gov.br

PARANOÁ

Telefone: (61) 3369-4784 / (61) 9 9206-6281
E-mail: nafavd.paranoa@mulher.df.gov.br

PLANALTINA

Telefone: (61) 3388-1095 / (61) 99128-9921 / (61) 9 9199-4674
E-mail: nafavd.planaltina@mulher.df.gov.br

SANTA MARIA

Telefone: (61) 9 9516-1772 (61) 9 9969-3363 / (61) 3394-6863
E-mail: nafavd.stamaria@mulher.df.gov.br

SOBRADINHO

Telefone: (61) 3387-0096 / (61) 99501-6007
E-mail: nafavd.sobradinho@mulher.df.gov.br

ESPAÇO ACOLHER NAFAVD - SAMAMBAIA

Telefone: (61) 3458-1433 / (61) 9 9530-9675 / (61) 9 9226-2858
E-mail: nafavd.samambaia@mulher.df.gov.br
Edifício Arena Mall (QS 406, Conjunto E, Lote 3, Loja 4, Samambaia Norte).

(Fonte: <https://www.observatoriodamulher.df.gov.br/>)

O que é o Ligue 180?

O Ligue 180 - Central de Atendimento à Mulher é um serviço criado para o combate à violência contra a mulher e oferece três tipos de atendimento: registros de denúncias, orientações para vítimas de violência e informações sobre leis e campanhas. A Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos é responsável pelo canal de denúncia, que funciona 24 horas por dia, todos os dias da semana. O contato pode ser por telefone (180), *chat* on-line (*site* da Ouvidoria) ou aplicativo de celular (Direitos Humanos Brasil), desenvolvido pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.

Vamos proteger nossas meninas e mulheres! Denuncie!

Violência contra a mulher: denuncie!



Mapa do acolhimento

São psicólogas e advogadas voluntárias dispostas a ajudar mulheres que sofreram violência. Para mulheres cis, trans e travestis de baixa renda em todo o Brasil, a partir de 18 anos. Para solicitar o auxílio, basta preencher o formulário que se encontra disponível no site: <https://www.mapadoacolhimento.org/>



Campanha Sinal Vermelho

A Campanha Sinal Vermelho foi lançada em junho de 2020 pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), como resultado do grupo de trabalho criado para elaborar estudos e ações emergenciais voltados a ajudar as vítimas de violência doméstica durante a fase do isolamento social, em razão da pandemia de Covid-19.

A proposta é engajar a sociedade para auxiliar a mulher isolada, sem acesso a celular, computador, familiares, presa em sua própria casa, para que possa denunciar, de forma silenciosa, uma situação de violência que esteja vivendo. Ela pode ir a uma farmácia, drogaria, a um supermercado, hotel ou condomínio participante da ação e apresentar um X vermelho desenhado em uma das suas mãos a um dos atendentes do local, orientado a pedir ajuda à polícia.

Sinal VERMELHO contra a violência doméstica!

Campanha de enfrentamento à violência doméstica

Você não está só!



Aplicativo Proteja-se

A pessoa que precisar fazer uma denúncia só precisa mandar uma mensagem, e poderá ser atendida por meio de um *chat* ou em libras. É possível incluir fotos e vídeos à solicitação. Um atendente receberá o material e o encaminhará aos órgãos do Sistema Nacional Integrado de Direitos Humanos e à rede de equipamentos de acolhimento do Governo do Distrito Federal.



Por enquanto, o aplicativo está disponível apenas no sistema Android. Para fazer o download, acesse a Play Store e pesquise por "Proteja-se".



Você sabia?

Mulheres vítimas de violência doméstica, bem como contra crianças, adolescentes, idosos ou pessoas com deficiência, têm prioridade à realização do exame de corpo de delito.

Lei Nº 13.721, DE 2 DE OUTUBRO DE 2018

Quando se tratar de violência contra a mulher, tem prioridade para realização do exame toxicológico, na rede pública de saúde do Distrito Federal, a mulher que tenha sido drogada ou dopada por seu agressor com substâncias psicotrópicas ou sintéticas sem consentimento.

Lei Nº 6.293, DE 23 DE ABRIL DE 2019

Aquele que, por ação ou omissão, causar lesão, violência física, sexual ou psicológica e dano moral ou patrimonial a mulher fica obrigado a ressarcir todos os danos causados, inclusive ressarcir ao Sistema Único de Saúde (SUS), de acordo com a tabela SUS, os custos relativos aos serviços de saúde prestados para o total tratamento das vítimas em situação de violência doméstica e familiar, recolhidos os recursos assim arrecadados ao Fundo de Saúde do ente federado responsável pelas unidades de saúde que prestarem os serviços.

Lei Nº 13.871, DE 17 DE SETEMBRO DE 2019

Os condomínios residenciais localizados no Distrito Federal, por meio de seu síndico ou administrador devidamente constituídos, devem comunicar à delegacia da Polícia Civil do Distrito Federal (PCDF) e aos órgãos de segurança pública especializados a ocorrência ou o indício de violência doméstica e familiar contra mulher, criança, adolescente ou idoso nas unidades condominiais ou nas áreas comuns dos condôminos.

Lei Nº 6.539, DE 13 DE ABRIL DE 2020

No Distrito Federal, foi instituído o Programa Tem Saída, destinado a desenvolver e a fortalecer ações voltadas à promoção da autonomia financeira das mulheres em situação de violência doméstica e familiar, promovendo medidas de qualificação profissional, de geração de emprego e renda e de inserção no mercado de trabalho.

Lei Nº 6.553 DE 23 DE ABRIL DE 2020

Os bares, as casas noturnas e os restaurantes do Distrito Federal ficam obrigados a adotar medidas para auxiliar as mulheres que se sintam em situação de risco nas dependências desses estabelecimentos. O auxílio à mulher deve ser prestado pelo estabelecimento mediante oferta de acompanhamento até o carro ou outro meio de transporte ou comunicação à polícia.

Lei Nº 6.564 DE 29 DE ABRIL DE 2020

Ficou estabelecida, no Distrito Federal, a concessão do Aluguel Social às mulheres vítimas de violência doméstica. É assegurada a inclusão, no Programa Habita Brasília, das mulheres vítimas de violência doméstica, isto é, das mulheres sujeitas a qualquer forma de violência praticada no lar que coloque em risco a sua integridade física e moral.

Lei Nº 6.623, DE 25 DE JUNHO DE 2020

Foi garantido o sigilo das informações divulgadas no Portal da Transparência ou nos sites oficiais dos órgãos e das entidades dos poderes públicos distritais, relativas às servidoras sob o alcance de medidas protetivas determinadas pelo Poder Judiciário.

Lei Nº 6.638, DE 20 DE JULHO DE 2020

É direito de toda mulher a ter acompanhante, pessoa de sua livre escolha, nas consultas e nos exames, inclusive os ginecológicos, nos estabelecimentos públicos e privados de saúde do Distrito Federal.

Lei Nº 7.062, DE 11 DE JANEIRO DE 2022

**CFC CONTRA
O ASSÉDIO E
A DISCRIMINAÇÃO**



O que o CFC está fazendo para combater o assédio e a discriminação?

Visando conscientizar o corpo funcional e os conselheiros sobre o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho, o CFC tem se comprometido com a difusão de informações por meio da comunicação interna, com o envio de cards que abordam esses temas.

CFC

Campanha de Integridade

Você sabia que o CFC possui um Ouvidoria?

É o canal de comunicação entre o cidadão e o CFC para receber sugestões, elogios, solicitações, reclamações e denúncias referentes aos diversos serviços prestados.

Precisa falar com a Ouvidoria?
 Escaneie o QR Code abaixo:



cfc.org.br/ouvidoria

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

CFC COMUNICAÇÃO INTERNA

Campanha de Integridade

Palavras racistas que podemos deixar de usar.

DENEGRIR

Porque não utilizar?
 O verbo significa "Tornar negro ou escuro". Em sentido figurado, significa "Manchar a reputação de; difamar". A palavra é preconceituosa, pois associa o fato de "ser negro" a algo que não é bom.

Sinônimos fáceis
 Difamar; desonrar; caluniar; desacreditar; injuriar; manchar; rebolcar, etc.

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

CFC COMUNICAÇÃO INTERNA

Campanha de Integridade

Palavras racistas que podemos deixar de usar.

MULATO (A)

Porque não utilizar?
 Na língua espanhola, fihote do cruzamento de cavalo com jumenta ou de jumento com égua. Fica pler quando se diz "mulata tipo exportação"; referindo a visão do corpo negro como mercadoria que remete ao período da escravidão.

Sinônimos fáceis
 Utilize o nome da pessoa para se dirigir a ela.

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

CFC COMUNICAÇÃO INTERNA

Campanha de Integridade

Expressões racistas que podemos deixar de usar.

INVEJA BRANCA

Porque não utilizar?
 O termo "branca" é utilizado para ameaçar o sentimento da inveja, que é sempre ruim. Não existe inveja boa. A associação reforça a cultura racista que trata o negro como algo que não é bom.

Sinônimos fáceis
 Agenes inveja, ou fazer um elogio (admiração, inspiração, apreço, aclamação; consideração).

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

CFC COMUNICAÇÃO INTERNA

Campanha de Integridade

Expressões racistas que podemos deixar de usar.

LISTA NEGRA | MERCADO NEGRO | HUMOR NEGRO

Porque não utilizar?
 Usar a palavra negro para se referir a algo negativo, proibido ou antipático é pejorativo e racista.

Sinônimos fáceis
 Lista proibida, mercado clandestino e humor ácido.

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

CFC COMUNICAÇÃO INTERNA

Campanha de Integridade

Expressões racistas que podemos deixar de usar.

JUDIAR | JUDIARIA | JUDIÇÃO

Por que não utilizar?
 É um termo preconceituoso criado para significar maltratos de judeus. É usado como sinônimo de fazer sofrer, atormentar.

Sinônimos fáceis
 Sofrimento, maltratos.

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

CFC PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Não cai bem NO TRABALHO

ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é toda conduta REITERADA e PROLONGADA no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Toda conduta abusiva que se apresenta de forma sistemática, dirigida a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador.

Código de conduta Art. 6º V

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

CFC PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Não cai bem... NO TRABALHO

GORDOFOBIA

Gordofobia é a aversão à gordura e às pessoas que estão acima do peso, fazendo com que se sintam inferiores aos outros. Trata-se de um preconceito, tratar mal, discriminar ou fazer a pessoa se sentir inferiorizada por suas características corporais. Esse tipo de comportamento é proibido no CFC.

Código de Conduta, art. 6º, IV

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

CFC PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Não cai bem NO TRABALHO

ASSÉDIO SEXUAL

Constrianger 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 de conduta Art. 6º V

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

CFC PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Respeitar as pessoas idosas é tratar o próprio futuro com respeito.

Código de Conduta art. 6º IV


75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

CFC PROGRAMA DE INTEGRIDADE

No CFC, nós respeitamos toda e qualquer forma de amor.

Código de Conduta art. 6º IV

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.



Página 1

Integridade


Palavras e expressões racistas (que talvez você não conheça)

Código de Conduta arts. 5º, XI e 6º, IV

- ★ A coisa tá preta!
- ★ Inveja branca.
- ★ Nasceu com um pé na cozinha.
- ★ Amanhã é dia de branco.
- ★ Cor do pecado.
- ★ Lista negra.
- ★ Vamos colocar todo mundo na chibata.
- ★ Tem carçoço nesse angu.
- ★ Cabelo ruim.
- ★ Chuta que é macumba.



COMUNICAÇÃO INTERNA



Integridade


Não é legal

Assédio Moral


Código de Conduta Art. 6º, V

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho



COMUNICAÇÃO INTERNA



Integridade


Não é legal

Assédio Sexual

Código de Conduta Art. 6º, V

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. Em 2019, essa prática foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho



COMUNICAÇÃO INTERNA



Integridade

É assédio moral?

- Exigir eficiência no cumprimento do trabalho. NÃO
- Sobrecarregar o colaborador com tarefas. SIM
- Exigir metas. NÃO
- Advertir arbitrariamente. SIM
- Chamar a atenção do colaborador. NÃO
- Delegar tarefas humilhantes. SIM

Fonte: Conselho Nacional de Justiça (CNJ)



COMUNICAÇÃO INTERNA

O que você pode fazer?

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação costumam ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e discrimina e aquela que é a assediada ou discriminada, o que dificulta a obtenção de provas. Por isso mesmo, é importante romper o silêncio e trazer a público os fatos ocorridos.

- procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema;
- procure suporte emocional com amigos, família, colegas e psicólogos;
- evite conversar a sós com o agressor. Leve um colega ou representante do Departamento de Gestão de Pessoas para servir como testemunha;
- conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares;
- faça o seu relato também no Departamento de Gestão de Pessoas ou na Ouvidoria;
- reúna todas as provas possíveis, tais como conversas de WhatsApp, troca de e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;
- registre o caso na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (Deam) ou em qualquer delegacia comum; e/ou
- ligue 180 para fazer a denúncia do caso ou comunique o fato à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos.

ROMPA O SILÊNCIO!

Diga não ao assediador, amplie e fortaleça a sua rede de proteção.



Canais de denúncia

No CFC

Departamento de Gestão de Pessoas
degep@cfc.org.br

Denúncia anônima na Ouvidoria do CFC
<https://cfc.org.br/adm/ouvidoria>

Comissão de conduta
comissaodeconduta@cfc.org.br

Gestor imediato

Além do CFC

Ligue 180

Ministério Público do Trabalho
peticonamento.prt10.mpt.mp.br/denuncia

DEAM - Delegacia Especial de Atendimento à Mulher
EQS 204/205, Asa Sul, Brasília/DF

Telefones
PLANTÃO - 3207-6172
PLANTÃO - 3207-6195

Delegacias comuns

REFERÊNCIAS

AMAZONAS. Tribunal de Justiça. **Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho**. 2021. Disponível em: https://www.tjam.jus.br/images/2021/Cartilha-ASSEDIO_MORAL_SEXUAL_E_DISCRIMINACAO_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO.pdf. Acesso em: 6 jan. 2023.

SOBRENOME, Nome. **Assédio moral e sexual no âmbito trabalhista**. Local, dia, mês. 2013. Facebook: Nome na rede social. Disponível em: <https://www.facebook.com/tccsecretariado.assedios>. Acesso em: 24 jan. 2023.

BASILIO, Patrícia. Confira 7 filmes que retratam cenas de assédio moral no trabalho. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 1º ago. 2011. Caderno Classificados. Disponível em: <http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/951716-confira-7-filmes-que-retratam-cenas-de-assedio-moral-no-trabalho.shtml>. Acesso em: 5 jan. 2023.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do 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: 9 jan. 2023.

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

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Assédio moral e sexual**. [2019b?]. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 5 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.721, de 2 de outubro de 2018**. Altera o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), para estabelecer que será dada prioridade à realização do exame de corpo de delito quando se tratar de crime que envolva violência doméstica e familiar contra mulher ou violência contra criança, adolescente, idoso ou pessoa com deficiência. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13721.htm. Acesso em: 6 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.871, de 17 de setembro de 2019**. Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), para dispor sobre a responsabilidade do agressor pelo ressarcimento dos custos relacionados aos serviços de saúde prestados pelo Sistema Único de Saúde (SUS) às vítimas de violência doméstica e familiar e aos dispositivos de segurança por elas utilizados. 2019c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13871.htm. Acesso em: 6 jan. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Combate à discriminação no trabalho**. 2020a. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/combate_a_discriminacao. Acesso em: 6 jan. 2023.

BRASIL. **Ministério Público do Trabalho**. [2023?]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/>. Acesso em: 5 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). **Cartilha de combate ao assédio moral e assédio sexual**. [2022]. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/governanca/cartilha_diagramada_-_final.pdf. Acesso em: 19 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**. 2022b. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 5 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação. **Assédio sexual**: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? [2020b?]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 24 jan. 2023.

CAMPOS, Kiko. 5 tipos de discriminação e como enfrentar no ambiente de trabalho. **Poder da escuta corporativa**, [s. l.], 22 abr. 2022. Caderno Cultura. Disponível em: <https://www.poderdaescuta.com/tipos-de-discriminacao/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

CEARÁ. Tribunal de Justiça. **Cartilha da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual**. [2022]. Disponível em: https://www.tjce.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/Cartilha_da_Comissao_de_Combate_ao_Assedio_Moral_e_Sexual_menor.pdf. Acesso em: 5 jan. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. 2016. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 24 jan. 2023.

CRELIER, Cristiane. Uma em cada cinco estudantes já sofreu violência sexual. **Agência IBGE Notícias**, Rio de Janeiro, 10 set. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31579-uma-em-cada-cinco-estudantes-ja-sofreu-violencia-sexual>. Acesso em: 5 jan. 2023.

Cresce percepção de preconceito entre brasileiros na última década. **Instituto de Pesquisas Datafolha**, São Paulo, 16 jan. 2019. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2019/01/1986041-preconceito-por-genero-e-cor-dobra-em-uma-decada.shtml>. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **DF tem ampla rede de apoio e proteção à mulher**. 2017. Disponível em: <https://www.df.gov.br/df-tem-ampla-rede-de-apoio-e-protacao-a-mulher/>. Acesso em: 24 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.293, de 23 de abril de 2019**. Estabelece prioridade para realização do exame toxicológico quando se trate de violência contra mulher, na rede pública de saúde do Distrito Federal, em que tenha sido drogada ou dopada por seu agressor com substâncias psicotrópicas ou sintéticas sem consentimento. 2019. Disponível em: http://www.tc.df.gov.br/sinj/Norma/6e-5444db4e47474f802acfb8ae373abe/Lei_6293_23_04_2019.html. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.539, de 13 de abril de 2020**. Dispõe sobre a comunicação dos condomínios residenciais aos órgãos de segurança pública sobre a ocorrência ou indício de violência doméstica e familiar contra mulher, criança, adolescente ou idoso em seu interior. 2020a. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/5f8b4a52d941460cb4e5423290b4db2f/Lei_6539_13_04_2020.html. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.553, de 23 de abril de 2020**. Institui, no Distrito Federal, o Programa Tem Saída, destinado ao apoio às mulheres em situação de violência doméstica e familiar. 2020b. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/6e88c2a6c49a4c0098ec500d408d120e/Lei_6553_23_04_2020.html. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.564, de 29 de abril de 2020**. Estabelece que bares, restaurantes e casas noturnas adotem medidas de auxílio à mulher que se sinta em situação de risco. 2020c. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/ae8ad20815cc4f8b8134c2a155d38846/Lei_6564_29_04_2020.html. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.623, de 25 de junho de 2020**. Dispõe sobre a concessão do Aluguel Social às mulheres vítimas de violência doméstica no Distrito Federal e dá outras providências. 2020d. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/relacoes-institucionais/arquivos/lei-no-6-623-de-25-de-junho-de-2020-aluguel-social.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.638, de 20 de julho de 2020**. Garante o sigilo das informações divulgadas no Portal da Transparência ou nos sites oficiais dos órgãos e entidades dos poderes públicos distritais, relativas às servidoras sob o alcance de medidas protetivas determinadas pelo Poder Judiciário. 2020e. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/1fc36b2a4cba481caa437776e-33dac3c/Lei_6638_20_07_2020.html. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 7.062, de 11 de janeiro de 2022**. Dispõe sobre o direito de toda mulher a ter acompanhante, pessoa de sua livre escolha, nas consultas e exames, inclusive os ginecológicos, nos estabelecimentos públicos e privados de saúde do Distrito Federal. 2022a. Disponível em: <https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Diario/15acd3c6-7ea8-39ce-bc4e-b3679a9a3468/DODF%20008%2012-01-2022%20INTEGRA.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. Polícia Civil. **Núcleo Integrado de Atendimento à Mulher**. 2022b. Disponível em: <https://www.pcdf.df.gov.br/servicos/nuiam>. Acesso em: 5 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado da Mulher. **Observatório da Mulher**. 2020f. Disponível em: <https://www.observatoriodamulher.df.gov.br/>. Acesso em: 19 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. Tribunal de Justiça. **Guia de orientações sobre o Código de Ética e Conduta do TJDF**: assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho. [2022]. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/comunicacao/guia-assedio-moral-2022_final.pdf. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. Tribunal de Justiça. **Como saber se estou vivendo em um relacionamento violento?** [2019]. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/informacoes/cidadania/nucleo-judiciario-da-mulher/documentos-e-links/arquivos/questionario-paz-em-casa-12-09-19.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2023.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Assédio moral e sexual no trabalho**: prevenção e enfrentamento na Fiocruz. 2014. Disponível em: http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilha_asse-dio_moral_e_sexual.pdf. Acesso em: 6 jan. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISAS DATAFOLHA. **Preconceito**: PO813983, 18 e 19/12/2018. 2018. Disponível em: <http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2019/01/16/adebadbad191eec6d752f5825b00cb45prc.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2023.

NÓBREGA, Ana. O que é discriminação no trabalho e como denunciar? eCycle, São Paulo, [201-?]. **Carteira Comportamento**. Disponível em: <https://www.ecycle.com.br/discriminacao-no-trabalho/>. Acesso em: 5 jan. 2023.

NOSSAS. **Mapa do acolhimento**. [2016?]. Disponível em: <https://www.mapadoacolhimento.org/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

NOVA PETRÓPOLIS (RS). Secretaria Municipal de Saúde e Assistência Social. **Juntas somos mais fortes!** Não esconda, não cale, não omita! [2018?]. Disponível em: <https://xadmin.s3.us-east-2.amazonaws.com/6/PhotoAssets/61279/images/original/Cras%20-%20Livreto.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2023.

ONU Mulheres. **Vamos conversar?** Cartilha de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra as mulheres. 3. ed. c2021. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/informacoes/cidadania/nucleo-judiciario-da-mulher/documentos-e-links/arquivos/copy_of_cartilha_final_verso25.01.pdf. Acesso em: 19 jan. 2023.

OTTO, Isabella. 14 documentários, filmes e séries sobre assédio sexual pra ver na Netflix. **Capricho**, São Paulo, 14 ago. 2021. Caderno Comportamento. Disponível em: <https://capricho.abril.com.br/comportamento/documentarios-filmes-e-series-sobre-assedio-sexual-para-assistir-na-netflix>. Acesso em: 5 jan. 2023.

PARANÁ. Tribunal de Justiça. Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar. **Feminicídio**. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/web/cevid/feminicidio>. Acesso em: 19 jan. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. **O que não é assédio moral no trabalho**. [2016a?]. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425. Acesso em: 20 jan. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. **Situações de assédio moral no trabalho**. [2016b?]. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=430. Acesso em: 20 jan. 2023.



