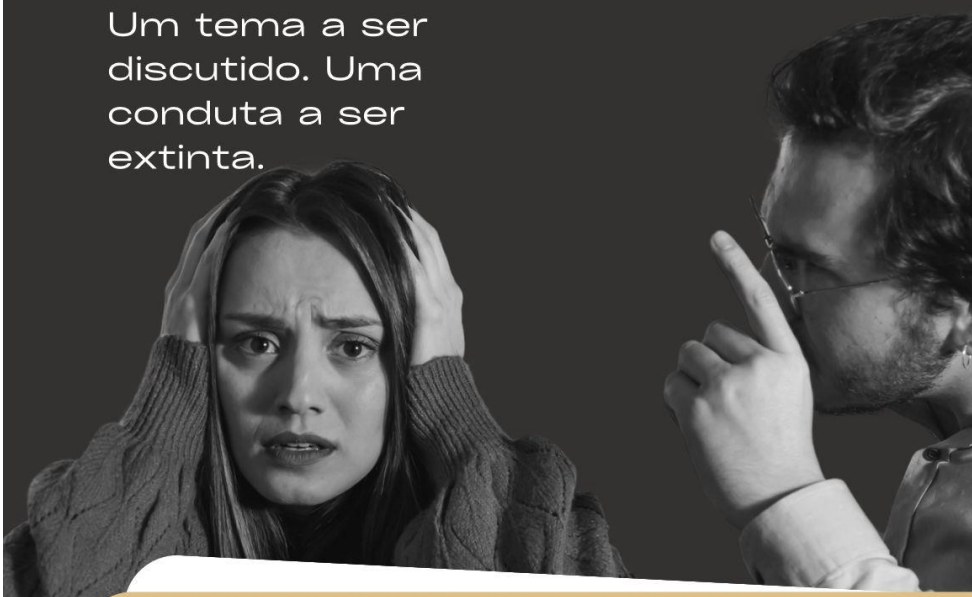
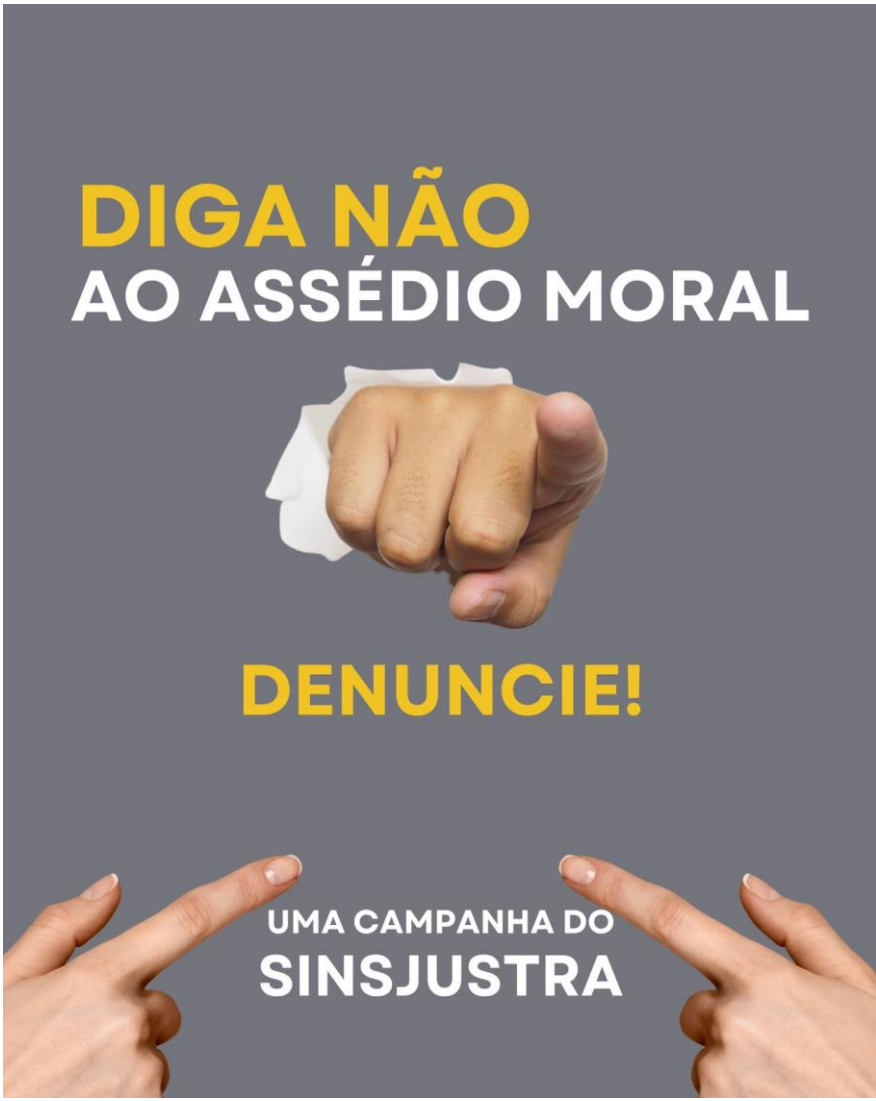
Assédio Moral

Um tema a ser discutido. Uma conduta a ser extinta.



UMA CAMPANHA DO
SINSJUSTRA


DIGA NÃO
AO ASSÉDIO MORAL
DENUNCIE!
UMA CAMPANHA DO
SINSJUSTRA

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

I - ASSÉDIO MORAL

1. O que é o Assédio Moral no ambiente de Trabalho e alvos mais frequentes.

2. Condutas que expressam o assédio.

3.Danos causados a pessoa assediada

4. O que fazer para se proteger se você for assediado.

II - ASSÉDIO SEXUAL

1. O que é assédio sexual e os Requisitos para a sua configuração.

2. Pessoas alvo do assédio sexual.

3. Danos causados a pessoa assediada.

4. O que fazer para se proteger do assediador (sexual ou moral).

III - DISCRIMINAÇÃO/ASSÉDIO MORAL

1. O que é discriminação.

2. As formas de discriminação.

3. O que fazer diante de uma situação de discriminação.

APRESENTAÇÃO

O SINSJUSTRA em comemoração aos seus 33 anos, lança a Campanha **NÃO SE CALE – DENUNCIE CONTRA ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E A QUALQUER FORMA DE DISCRIMINAÇÃO.**

Combater o assédio moral, sexual e a qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho, além de ser uma obrigação da entidade de classe da categoria, é um dever Constitucional, pois, as relações de trabalho devem se guiar pelos princípios da dignidade da pessoa humana e da proibição a todas as formas de discriminação.

Ao lançar a campanha "NÃO SE CALE – DENUNCIE contra assédio moral, sexual e a qualquer forma de discriminação", o SINSJUSTRA pretende aprofundar a discussão sobre o tema com a categoria, e, principalmente, deixar claro que o Sindicato está atento e presente quando se fizer necessário para à adoção de medidas que se fizerem

pertinentes em prol dos sindicalizados, seja individual ou coletivamente.

JUNTOS SOMOS MAIS FORTES

Sindicato dos Servidores da Justiça do Trabalho dos Estados de Rondônia e Acre.

ANO 2023

I - ASSÉDIO MORAL

1 O que é o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e alvos mais frequentes.

O assédio pode manifestar-se de várias formas e condutas, podendo ser por meio de gestos, palavras, atitudes que exponham a vítima, e inclusive, como brincadeiras contumazes com o objetivo de ridicularizar publicamente ou expor a vítima a situações humilhantes e constrangedoras, individualmente ou em grupo, impactando negativamente com a estabilidade emocional e física do assediado.

O assediado normalmente faz parte de algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, população LGBTQIAP+, dentre outros.

Assim, a expressão assédio moral remete diretamente à ideia de perseguição, com um efeito desmoralizador, atuando de forma contrária aos valores pelos quais se devem pautar o

comportamento em sociedade, no trabalho e as relações humanas.

2 Exemplo de condutas do assediador, que são caracterizadas como assédio moral[1]

a) Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;

b) Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;

c) Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;

1 https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf

d) Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;

e) Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;

f) Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;

g) Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;

h) Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro.

i) Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;

j) Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;

k) Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;

l) Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;

m) Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;

n) Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;

o) Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;

p) Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá

apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;

q) Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;

r) Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;

s) Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;

t) Ignorar a presença da pessoa; e

u) Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

Danos causados a pessoa assediada[2].

[2]https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf- pag.7

• psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, 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, dores de cabeça, estresse, suicídio;

• sociais: falta de vontade de fazer amizades, degradação do relacionamento familiar; e

• profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações às ordens superiores.

3 O que fazer para se proteger se você for assediado.

• anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência à data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos, entre outras informações, como forma de coleta de provas;

• assim que identificada situação de assédio, compartilhá-la com outras pessoas, apontando a impropriedade da conduta, de modo a inibir o prosseguimento do ato pelo assediador;

• coletar documentos, e-mails e toda forma de mensagens por meio da qual se propagou o assédio;

• denunciar aos órgãos competentes situações de assédio moral contra si ou contra colegas;

• dividir o problema com colegas de trabalho, familiares e/ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível;

• entrar em contato com o SINSJUSTRA para receber apoio da Diretoria, inclusive, para adotar as medidas administrativas e judiciais pertinentes, se necessário.

II – DO ASSÉDIO SEXUAL

1 O que é assédio sexual e os Requisitos para sua configuração.

O assédio sexual no ambiente de trabalho, pode ser conceituado como "toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas". (Maurício Drapeau). Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de brincadeiras, coação ou, ainda, em forma de chantagem.

Para caracterização do assédio sexual (I) por intimidação caracterizado por incitações sexuais com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho e (II) o assédio sexual por chantagem que consiste em exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego[3].

É importante destacar que para caracterização do assédio sexual não é necessário que haja contato físico, pode ocorrer por declarações, como expressões verbais ou escritas, ou de formas mais ardilosas e capciosos, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails, entre outros.

O assédio sexual independe de repetição, basta um único ato com teor sexual indesejado, não permitido ou aceito pela vítima em que esteja presente a intimidação com sugestões

[3] https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf

sexuais inoportunas, para caracterizá-lo. Para ocorrer a tipificação do assédio sexual não é necessária a repetição nem a sistematização da conduta, basta um único ato de assédio sexual[4].

O assédio sexual configura-se ainda mesmo quando praticado fora do local de trabalho, desde que tenha relação com o trabalho, como na hipótese de um colega/superior oferecer carona após o expediente, e acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho.

Lembrando que o assédio sexual é crime. A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao art. 216-A: "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".

[4] https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf

1. Pessoas alvo do assédio sexual

O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer.

Os homens, porém, também podem ser vítimas, e as situações de assédio sexual podem ocorrer inclusive, na forma horizontal, não ficando restrito apenas as situações hierárquicas.

2. Danos causados a pessoa assediada

A pessoa vítima de assédio sexual, apresenta marcas profundas e significativas, que geram problemas de saúde, como estresse profundo, depressão, angústia, crises de competência, crises de choro, irritação constante, insônia, cansaço exagerado, aumento de peso ou emagrecimento e pensamento suicida, entre outras.

Exemplos de assédio moral contra as mulheres.

Nessas situações o assédio deriva diretamente do preconceito, da misoginia e em alguns casos do próprio etarismo.

a. Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;

b. Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;

c. Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;

d. Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;

e. Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;

f. Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;

g. Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;

h. Proferir piadas de cunha sexista.

As pessoas que são submetidas a humilhação repetitiva e de longa duração têm comprometida sua identidade, dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e mental, podendo desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, entre outros. Esses danos podem evoluir para uma incapacidade laborativa e até mesmo a morte, constituindo um risco invisível, mas real.

3. O que fazer para se proteger do assediador (sexual ou moral).

Para se proteger e conseguir provas da conduta do assediador, deve a vítima antes de tudo, resistir, dizer, claramente, não ao assediador, buscar aproximar-se de colegas/pessoas, capazes de testemunharem a atitude, além de anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) assediador (a), fique em silêncio, procure ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato, e evitar permanecer sozinho (a) com a pessoa assediadora.

Procure seu sindicato para relatar o ocorrido.

4. O que o colega de trabalho que testemunha práticas de assédio moral ou assédio sexual pode fazer.

Pode oferecer apoio moral à vítima, inclusive, disponibilizar-se como testemunha, ou comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador. Caso não se sinta confortável ou tema retaliações/perseguições, pode também procurar o sindicato e relatar o ocorrido.

III. DISCRIMINAÇÃO

1. O que é discriminação

No Brasil ainda hoje, de acordo com as Nações Unidas, "pessoas de diferentes grupos sociais enfrentam em seu dia a dia situações de preconceito. São maltratadas ou estigmatizadas por serem negras, soropositivas, gays, nordestinas, viverem com uma deficiência, entre outras características alvo de discriminação no país".[5]

Etimologicamente, a palavra "discriminação" está associada à ideia de fazer distinção com base em etnia, raça, gênero, idade, nacionalidade, orientação sexual, condição social, religião ou, ainda, em razão de deficiência[6].

---

5 formas de discriminação
(https://portal.tcu.gov.br/data/files/8E/02/4C/92/64164610C8C08446F18818A8/TCU%20sem%20Barreiras%20-%2076-%202018%20-Todas%20as%20formas%20de%20discriminacao%20_2_.pdf)

[6]Idem Pag.1

2. Discriminação direta – Indireta

Em *Todas as Formas de Discriminação*[7] verifica-se que a discriminação pode se dá de forma direta e indireta. "A discriminação direta é aquela que contém em si o animus, a intenção de discriminar. O sujeito é discriminado intencionalmente, tratado de forma desigual, em função de uma característica, individual ou de grupo, que lhe é peculiar, tal como sua condição física. Neste caso, cabe à vítima o dever **de** comprovar o ato discriminatório praticado contra si. Um exemplo de ato discriminatório direto seria negar um posto de trabalho a uma pessoa gay, por força única de sua opção sexual. Na discriminação indireta, a diferença de tratamento aparece de forma indireta, dissimulada, desprovida de fator de intencionalidade, cujos efeitos advêm de práticas ou políticas aparentemente neutras, mas que redundam em atos discriminatórios".

A AGU em seu *Guia Lilás - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no*

[7] Idem.

Governo Federal, elenca as seguintes condutas: isolar ou excluir pessoas com deficiência em razão de espaços sem acessibilidade; pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem; não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero; Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia); Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade; Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade; e Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade[8].

3. Tipos de discriminação

A discriminação evidencia-se em razão de distinções feitas com base com base em etnia, raça, gênero, idade, nacionalidade, orientação sexual, condição social, religião ou, ainda, em razão de deficiência.

[8] Idem (pag.20)

a) Deficiência (capacitismo)

No ambiente de trabalho, a discriminação em razão de deficiência assume sua forma mais cruel, o capacitismo, ou seja, preconceito contra pessoa deficiente, a considerando inferior ou incapaz de exercer determinadas atividades. As pessoas com qualquer forma de deficiência normalmente recebem uma percepção equivocada, caritativa, que reforça a exclusão e menosprezo, com ênfase ao capacitismo.

Na verdade, a discriminação contra deficientes é crime. De acordo com o artigo 88 da Lei 13.146/2015, "a pessoa que praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência estará sujeita a uma punição de prisão, podendo variar de 1 a 3 anos, além da multa". A pena se agrava caso o crime seja cometido através de meios de comunicação social, redes sociais ou publicação de qualquer natureza. Nesses casos, a pena será aumentada de 2 a 5 anos, mais a multa.

b) Etarismo

Não raro no serviço público, o preconceito e a discriminação se evidenciam ainda em razão da idade, o denominado 'Etarismo', ageísmo ou 'Idadismo' e pode acarretar no adoecimento físico e mental e até mesmo levar a demissões e aposentadorias voluntárias sem intenção.

O Relatório Global sobre Etarismo, realizado pela OMS e pela Organização das Nações Unidas (ONU), ressalva que uma em cada duas pessoas tem preconceitos contra os mais velhos, o que tem afetado ainda mais as mulheres, explica ainda que o preconceito pode apresentar-se de forma institucional, interpessoal ou autodirigido. De acordo com esse Relatório, o etarismo institucional refere-se às leis, regras, normas sociais, políticas e práticas de instituições que restringem injustamente as oportunidades e prejudicam sistematicamente os indivíduos devido à idade; o etarismo interpessoal manifesta-se a partir do convívio, seja entre dois ou mais indivíduos, já o auto dirigido

ocorre quando o preconceito de idade é voltado contra si mesmo. Vejamos as seguintes expressões etaristas[9]:

"Coisa de velho (a) ", "gagá", "é a idade", "pé-na cova", "está na hora de se aposentar", "olha o Alzheimer", "você não tem mais idade para fazer isso", "como envelheceu! ", "parece tão jovem" (como se elogio ao (à) mais velho (à) fosse parecer jovem, o que reforça estereótipos) etc.

b.1 Condutas etaristas

Não recrutar, selecionar e desenvolver pessoas mais velhas em função da idade; utilizar critério de idade para demissões e desligamentos; isolar pessoas mais velhas em interações sociais e confraternizações institucionais; incentivar aposentadorias; atribuir a pessoas mais velhas lentidão e dificuldade de aprender e se relacionar; tomar o conhecimento dos (as) mais velhos (as) como "ultrapassado (a)"; esvaziar

9

https://ppghcs.coc.fiocruz.br/images/DocumentoseManuais/cartilhaassedio_fiocruz_final_selo_2.pdf

atividades dos (as) mais velhos (as) em vez de agregá-los (as) e qualificá-los (as) para novas formas de exercer atividades, ensinar, treinar, promover diversidade etária nos ambientes de trabalho; tratar pessoas mais velhas de forma infantilizada; tutelar suas decisões; interferir em sua autonomia; ignorar e isolar socialmente; não considerar os (as) mais velhos (as) na recepção de novos (as) trabalhadores (as); estimular e não desconstruir o disfuncional conflito geracional entre "antigos (as) e novos (as)"[10].

c) Racismo

Estabelece, a Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º, XLII, que o crime de racismo é inafiançável e imprescritível, e recentemente, por força da Lei nº 14.532/2023, o crime de injúria racial foi equiparado ao racismo. O crime de injúria ocorre quando um indivíduo é ofendido por sua origem, raça, cor, etnia ou religião e o crime de racismo, quando um grupo é

10

https://ppghcs.coc.fiocruz.br/images/DocumentoseManuais/cartilhaassedio_fiocruz_final_selo_2.pdf

discriminado coletivamente, pois os praticantes do crime acreditam que são superiores.

d) Homofobia/transfobia (LGBTfobia)

Desde junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou a LGBTfobia aos crimes raciais. O Supremo ampliou a proteção a homossexuais e a transexuais que podem ter ofensas diretas contra eles punidas como injúria racial. Sem prejuízo de sanção na esfera penal, tais condutas também são objeto de responsabilização administrativo-disciplinar, cabendo ao Poder Público orientar as vítimas no sentido de denunciar as práticas à ouvidoria competente[11].

Exemplificamos com a situação fática de um empregado chamado de "bicha" e "veado" em empresa atacadista de Uberlândia que receberá indenização de R$ 8 mil (TRT3ª Região).

11 https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf (pag.10)

E é relevante que os assediadores tenham ciência que com esses termos pejorativos respondem ainda pela crime injúria racial que é inafiançável e não prescreve. A pena é de dois a cinco anos de prisão. ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia).

A Resolução nº CNJ nº 270/2018, para assegurar o pleno respeito as pessoas, respeitando a igualdade, a liberdade e a autonomia individual, que deve constituir a base do Estado Democrático de Direitos, e nortear a realização de políticas públicas destinadas à promoção da cidadania e respeito às diferenças humanas, incluídas as diferenças sexuais, regulamenta o uso do nome social pelas pessoas transexuais e travestis usuárias dos serviços judiciários, membros, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados.

E em caso de descumprimento pelos servidores: As denúncias referentes a não utilização do nome social deverão ser encaminhadas às respectivas Corregedorias dos Tribunais, estabelecendo um prazo de noventa dias para verificação e inclusão do nome social em todos os documentos descritos no

art. 5º e em outros específicos de cada Tribunal, bem como aos sistemas de informação e congêneres (art.8º).

OBS: O Brasil possui a vergonhosa estatística de ser o País que mais mata pessoas transexuais no mundo pelo 4º ano consecutivo (julho/2022).

O que fazer diante de uma situação de discriminação em qualquer das suas formas.

O importante é que você:

- "Anote TUDO: as situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da (s) pessoa (s) envolvida (s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- Converse com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas;

- Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;
- É fundamental falar com alguém de sua com- fiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido;
- E procure sua entidade de classe e denuncie, o sigilo será mantido[12].

PARA LANÇAMENTO DA CAMPANHA DO SINSJUSTRA **"contra assédio moral, sexual e a qualquer forma de discriminação - NÃO SE CALE – DENUNCIE",** FORAM UTILIZADAS COMO FONTE TRANSCRIÇÃO/COMPILADO DE VÁRIAS FONTES A SEGUIR TRANSCRITAS, AS QUAIS RECOMENDAMOS

[12] https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf (pag.19)

SUA LEITURA NA ÍNTEGRA, PODENDO SER BAIXADAS NOS ENDEREÇOS ELETRÔNICOS CITADOS A SEGUIR:

- GUIA LILAS – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à descriminação no Governo Federal - Controladoria Geral da União - 2023.(https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf);
- Assédio moral e sexual PREVINA-SE"- Conselho Nacional do Ministério Público, CNMP, 2016, Ministério Público.https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se;
- Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Tribunal Superior do Trabalho; https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457);

- Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho – Tribunal Regional do Trabalho – 8ª Região;
- https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/governanca/cartilha_diagramada_-_final.pdf
- Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação. Ministério Público do Trabalho. https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf
- Assédio Moral. Sexual e outras violências no trabalho – Prevenção e Tratamento na Fiocruz – 2022 https://ppghcs.coc.fiocruz.br/images/DocumentoseManuais/cartilhaassedio_fiocruz_final_selo_2.pdf