

**Guia Prático
de Prevenção
ao Assédio no
Ambiente de
Trabalho no
Senac SC (Ações
de Integridade)**



CRÉDITOS

Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

Administração Regional em Santa Catarina

Presidente do Conselho Regional do Senac SC

Hélio Dagnoni

Direção Regional

Fabiano Battisti Archer

Assessoria de Relacionamento Institucional

Claudia Marilene da Rosa

Assessoria de Planejamento, Controle e Marketing

Luciano Caminha

Diretoria Administrativo e Financeira

Márcio Pires de Camargo

Diretoria de Gestão de Pessoas

Marisa Martini

Diretoria de Educação Profissional

Renata Rubik Maestri

Elaboração 1ª edição:

Jamille Bitencourt Rodrigues

Adriana Cláudia Turmina

Claudia Marilene da Rosa

Juliane Demaria



SUMÁRIO

MENSAGEM INSTITUCIONAL – DIREÇÃO REGIONAL	4
MENSAGEM DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	6
1 DEFINIÇÃO DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO AMBIENTE DO TRABALHO	8
2 TIPOS DE ASSÉDIO	10
2.1 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL	11
2.2 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	11
2.3 O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO	11
2.4 ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO	12
2.5 ASSÉDIO MORAL VERTICAL E HORIZONTAL	12
2.6 ASSÉDIO MORAL: BULLYING E CYBERBULLYING	12
2.7 EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO MORAL	13
2.8 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO SEXUAL	14
2.9 ASPECTOS LEGAIS IMPORTANTES	14
2.10 EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO SEXUAL	15
2.11 ASSÉDIO ELEITORAL	16
3 O QUE FAZER SE VOCÊ FOR VÍTIMA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO	17
3.1 CANAL DE DENÚNCIAS	17
3.1.1 Comissão de Ética	18
3.2 DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS – DGP	18
3.3 QUEM PODE DENUNCIAR?	19
3.3.1 Responsabilização para quem pratica condutas de assédio	19
4 BOAS PRÁTICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	21
CONSIDERAÇÕES	22
REFERÊNCIAS	24



MENSAGEM INSTITUCIONAL – DIREÇÃO REGIONAL

Prezados(as)!

No Senac SC, por meio do seu Programa de Integridade, reforçamos o respeito mútuo, a ética e a valorização das pessoas como pilares fundamentais, reafirmando o compromisso com um ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de qualquer forma de violência/assédio.

Nessa perspectiva, foi elaborado o “Guia Prático de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho no Senac SC (Ações de Integridade)”, por meio da Ordem de Serviço **098/2026**, para orientar, conscientizar e fortalecer a cultura do respeito entre todos os empregados (lideranças; técnico-administrativos; docentes), bem como seus fornecedores, prestadores de serviço, alunos, comunidade em geral.

Neste documento, você encontrará informações claras sobre:

- O que é assédio;
- Como identificá-lo;
- Quais são os canais de apoio e denúncia; e
- Como todos nós podemos contribuir para um ambiente mais justo e acolhedor.

Os assuntos aqui abordados buscam atender aos interesses legítimos de todas as partes envolvidas e consolidam o posicionamento do Senac SC na prevenção, detecção e enfrentamento de desvios de conduta, violações ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem essas relações – assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Sabemos que há a exigência de uma mudança cultural que refletirá no fortalecimento da **confiança**, na **credibilidade** e na **reputação institucional**, cujos esforços exigem comprometimento e um diálogo contínuo de todos nós.

Reforçamos que o Senac SC dispõe de canais institucionais seguros e confiáveis para o acolhimento de relatos, bem como de instâncias preparadas para a apuração responsável das situações, sempre com seriedade, confidencialidade e respeito às pessoas envolvidas.

Assédio não é brincadeira, mas sim, uma violação dos direitos humanos e da dignidade no trabalho. Juntos, podemos construir um espaço onde todos se sintam valorizados, protegidos e respeitados.

Contamos com o engajamento de todos para que este guia seja conhecido, utilizado e vivenciado, contribuindo para o fortalecimento de uma cultura organizacional pautada na ética, no respeito e na valorização das pessoas.

Seguimos juntos, promovendo um ambiente de trabalho íntegro e alinhado aos nossos valores institucionais.

Fabiano Battisti Archer

Diretor Regional do Senac SC

MENSAGEM DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O *Guia Prático de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho no Senac SC* (Ações de Integridade), é uma iniciativa do **Programa de Integridade**, alinhada ao Código de Conduta Ética do Senac SC, reforçando o compromisso institucional com **práticas que valorizam o respeito mútuo e a equidade nas relações profissionais**.



ATENÇÃO

Reforçamos a importância de orientar alunos, empregados e parceiros para a identificação, prevenção e combate ao assédio reafirmando a promoção de um ambiente seguro, inclusivo e alinhado às normas éticas e legais, a exemplo da Convenção 190 da OIT e a Lei 14.611/2023.

Ao identificar e compreender as características do assédio moral, assédio sexual, violência e da discriminação no ambiente laboral, é possível prevenir comportamentos inadequados, proteger as vítimas e assegurar a responsabilização dos infratores.

Nesse sentido, **este guia possui um caráter orientativo**, ampliando o conhecimento acerca de atitudes e ações contrárias às posturas que coadunam com princípios e comportamentos esperados na instituição. Do mesmo modo, divulga os canais internos para denúncias disponíveis no Senac SC, garantindo acolhimento e tratamento adequado às situações reportadas.

O assédio, em qualquer de suas formas, compromete relações, fragiliza a confiança e se opõe aos princípios que norteiam nossa instituição. Por isso, este guia vai além do cumprimento legal: ele representa uma **posição clara e responsável do Senac SC** na prevenção, no enfrentamento e na não tolerância a condutas inadequadas no ambiente de trabalho.

Mais do que um documento informativo, este guia é um **instrumento educativo e de apoio**, que convida cada pessoa a refletir sobre seu papel na construção de relações éticas, dialogadas e respeitadas.

Lideranças, equipes e trabalhadores são corresponsáveis por promover um ambiente de trabalho onde o cuidado com o outro e a comunicação respeitosa façam parte do nosso cotidiano.

A informação, sem dúvida, é uma ferramenta essencial para sensibilizar, conscientizar e prevenir situações de assédio e violência no trabalho.

Programa de Integridade

1 DEFINIÇÃO DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO AMBIENTE DO TRABALHO

No contexto laboral, os conceitos de **violência e assédio** abrangem condutas e práticas intoleráveis que provocam (ou possam provocar) danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos a qualquer indivíduo. Isso enquadra, ainda, a violência e o assédio fundados no gênero, ou seja, quando tais ações são direcionadas a pessoas com base em seu sexo ou identidade de gênero.

Essa definição serve como base para o Programa de Integridade da nossa instituição de ensino, promovendo um ambiente seguro e respeitoso para alunos, empregados e parceiros.

Assediar é ofender, humilhar, ameaçar ou intimidar alguém, seja física ou verbalmente, entre outras condutas.

Também é assédio e discriminação fazer piadas ou comentários indesejáveis sobre:

- Raça, nacionalidade, origem étnica;
- Cor;
- Religião;
- Idade;
- Sexo, gênero, orientação sexual e expressão de gênero;
- Estado civil;
- Deficiência;
- Situação econômica; e
- Qualquer condição que discrimine o indivíduo.

Essas práticas abusivas são um reflexo da violência na sociedade e representam ameaças aos direitos fundamentais de todas as pessoas, como, por exemplo, a sua dignidade e privacidade.

No trabalho, essas condutas criam um ambiente hostil e podem afetar a vida profissional e pessoal de quem sofre o assédio. Os relacionamentos ficam comprometidos e a vítima se sente sozinha. Além disso, há danos à saúde física, mental e social, que podem evoluir para o adoecimento físico ou mental, a incapacidade, o desemprego ou mesmo a morte.

2 TIPOS DE ASSÉDIO

- 1 ASSÉDIO MORAL:** O assédio moral pode se manifestar através de gestos, palavras (faladas ou escritas), atitudes ou ações que expõem o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, impactando negativamente sua estabilidade emocional e física.



- 2 ASSÉDIO SEXUAL:** toda conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém pode ser considerada assédio sexual. Essa postura pode acontecer por meio de palavras, gestos, contatos físicos ou qualquer outro meio que perturbe ou constranja a pessoa ou crie um ambiente intimidativo ou hostil, independentemente da intenção do agente.

Avanços indesejados

Comentários ofensivos sobre aparência

Propostas com conotação sexual

- 3 ASSÉDIO DE GÊNERO:** Discriminações baseadas em papéis estereotipados de homem/mulher, como atribuição desigual de funções.
- 4 ASSÉDIO FÍSICO OU ECONÔMICO:** Ameaças, intimidações ou manipulações financeiras que geram prejuízo.
- 5 ASSÉDIO ELEITORAL:** O assédio eleitoral no ambiente de trabalho consiste em qualquer conduta praticada com a finalidade de interferir, direcionar ou pressionar a liberdade de escolha política dos trabalhadores.



IMPORTANTE

Qualquer conduta que viole a dignidade, mesmo isolada, pode configurar assédio.

2.1 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O **assédio moral** pode afetar qualquer pessoa no ambiente de trabalho, mas **é mais frequente entre aqueles que já sofrem discriminação social**, como mulheres, pessoas com deficiência, idosos, negros, minorias étnicas, e a comunidade LGBTQIAP+.



IMPORTANTE

Essa vulnerabilidade reforça a necessidade de proteção especial nesses grupos no âmbito institucional.

2.2 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O assédio moral organizacional ocorre quando a própria organização incentiva, pratica ou tolera condutas abusivas no ambiente de trabalho. Caracteriza-se por um processo contínuo e sistemático de hostilidades, estruturado por meio de práticas organizacionais, políticas institucionais ou modelos de gestão, com o objetivo de aumentar a produtividade, reduzir custos ou reforçar mecanismos excessivos de controle. Pode manifestar-se, entre outras formas, pela pressão excessiva por desempenho, cobrança abusiva de resultados, imposição de metas desproporcionais ou manifestamente inatingíveis, bem como por práticas de gestão que comprometam a dignidade, a saúde mental ou o equilíbrio do ambiente laboral.

2.3 O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO



Não configura assédio a cobrança de prazos, metas ou tarefas, nem a realização de avaliações de desempenho. No entanto, os métodos utilizados nessas ações devem fundamentar-se em critérios técnicos e gerenciais apropriados, valorizando o respeito e a proporcionalidade.



IMPORTANTE

A diferença entre gestão legítima e assédio moral está na forma como as relações de trabalho são conduzidas. O respeito, a ética, o diálogo e a dignidade das pessoas devem estar presentes em todas as práticas de liderança.

2.4 ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO

Mesmo sendo conceitos distintos, o assédio moral frequentemente é impulsionado por discriminação. Essa discriminação pode se basear em gênero, raça, orientação sexual, entre outros fatores.

2.5 ASSÉDIO MORAL VERTICAL E HORIZONTAL



Assédio Moral Vertical: Surge quando o agressor aproveita sua posição hierárquica superior para intimidar, humilhar ou prejudicar um subordinado.



Assédio Moral Horizontal: Manifesta-se entre colegas de igual nível hierárquico, marcado por condutas abusivas entre pares.

2.6 ASSÉDIO MORAL: BULLYING E CYBERBULLYING



BULLYING

Críticas incessantes

Insultos e piadas maliciosas

Exclusão social

Sabotagem de tarefas

.....

Bullying no ambiente laboral consiste em condutas repetidas e intencionais para humilhar, intimidar ou isolar um trabalhador.



CYBERBULLYING

Mensagens depreciativas

Postagem constrangedoras

Disseminação de boatos

Exclusão de grupos virtuais

.....

Cyberbullying representa assédio moral por vias digitais, como e-mails, mensagens e redes sociais.



IMPORTANTE

Esses comportamentos, presenciais ou online, violam a dignidade e demandam intervenção institucional

2.7 EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO MORAL



- a) Tratar o trabalhador com excesso de rigor, de forma desrespeitosa, irônica, sarcástica, zombeteira ou hostil;
- b) Ridicularizar ou inferiorizar o trabalhador na presença de outros;
- c) Empregar palavras, gritos, gestos ou atitudes que transmitam desprezo ou humilhação ao trabalhador;
- d) Emitir críticas ou comentários públicos que menosprezem os esforços ou a capacidade do trabalhador;
- e) Questionar de forma reiterada e infundada o trabalho ou as habilidades do trabalhador;
- f) Xingar o trabalhador;
- g) Constranger o trabalhador com ameaças de punições, como demissão, apenas por reivindicar direitos ou melhorias nas condições de trabalho;
- h) Negar acesso a ferramentas ou recursos essenciais para executar as tarefas;
- i) Ocultar informações importantes ou fornecer dados incorretos que levem a erros;
- j) Não designar tarefas, gerando sensação de inutilidade ou incompetência;
- k) Contestar decisões de modo sistemático e criticar o trabalho de forma exagerada ou injusta, especialmente perante terceiros;
- l) Exigir tarefas urgentes desnecessárias ou atribuir atividades abaixo ou acima das competências do trabalhador;
- m) Dificultar ou bloquear promoções ou funções diferenciadas;
- n) Isolar fisicamente o trabalhador ou evitar comunicação direta;
- o) Gritar, gesticular com desprezo, ameaçar ou agredir fisicamente;
- p) Criticar a vida privada, preferências, convicções pessoais ou políticas;
- q) Espalhar fofocas ou piadas para desmoralizar a pessoa;
- r) Ignorar recomendações médicas ao alocar tarefas.



IMPORTANTE

Essas condutas, isoladas ou repetidas, violam a dignidade e devem ser reportadas imediatamente, ao Diretor/Assessor ou Canal de Denúncias do Senac SC.

2.8 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO SEXUAL

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

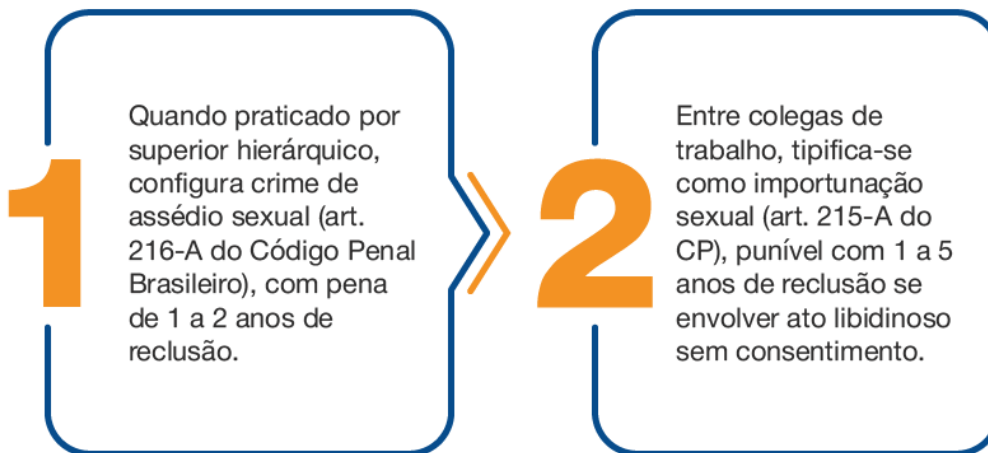
A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar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



IMPORTANTE

O Assédio Sexual é **CRIME** e não deve ser tolerado.

2.9 ASPECTOS LEGAIS IMPORTANTES



Exemplos comuns: Comentários sexuais indesejados, olhares invasivos, envio de imagens explícitas, toques “acidentais” ou insinuações verbais.

Consequências: Além de sanções penais, implica demissão por justa causa (CLT, art. 482), indenizações por danos morais e medidas disciplinares internas.

Prevenção institucional: Treinamentos obrigatórios e um Código de Conduta Ética baseado na tolerância zero a práticas de assédio, discriminação e violência fortalecem um ambiente seguro para alunos e trabalhadores.



IMPORTANTE

O critério subjetivo (percepção da vítima) prevalece, priorizando proteção no programa de integridade.

2.10 EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO SEXUAL



- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> a) Iniciar conversas com conteúdo sexual não consentido; b) Fazer piadas ou comentários sexualmente sugestivos; c) Tocar, abraçar ou beijar sem consentimento (incluindo tapinhas, beliscões, cócegas ou carícias); d) Pedir favores sexuais com promessas de tratamento diferenciado ou benefícios; e) Insistir em convites para saídas ou encontros impertinentes; f) Mostrar partes íntimas ou material pornográfico; g) Exibir materiais de conteúdo sexual no ambiente de trabalho; h) Realizar insinuações ou gestos de caráter sexual (explícitos ou velados); i) Prometer benefícios ou ameaçar represálias em troca de favores sexuais; j) Fazer comentários insinuantes sobre aparência física, corpo ou atributos da vítima; k) Usar palavras ou gestos ofensivos de duplo sentido, grosseiros ou humilhantes; | <ul style="list-style-type: none"> l) Iniciar conversas indesejáveis sobre sexo ou narrar piadas de cunho sexual; m) Enviar conteúdos inapropriados por meios eletrônicos, e-mails ou redes sociais; n) Fazer convites impertinentes com conotação sexual; o) Emitir comentários ofensivos ou piadas sobre identidade de gênero ou orientação sexual; p) Realizar perguntas indiscretas sobre vida pessoal ou sexual; q) Contato físico indesejado de qualquer tipo; r) Insinuações sexuais verbais ou não verbais; s) Pedidos de relações íntimas ou condutas sexuais; t) Agressão sexual, estupro ou exposição indecente; u) Perseguição ou comunicação obscena; v) Criticar personalidade da vítima com insinuações sexuais. |
|---|--|

2.11 ASSÉDIO ELEITORAL

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho consiste em qualquer conduta praticada com a finalidade de interferir, direcionar ou pressionar a liberdade de escolha política de trabalhadores e trabalhadoras.

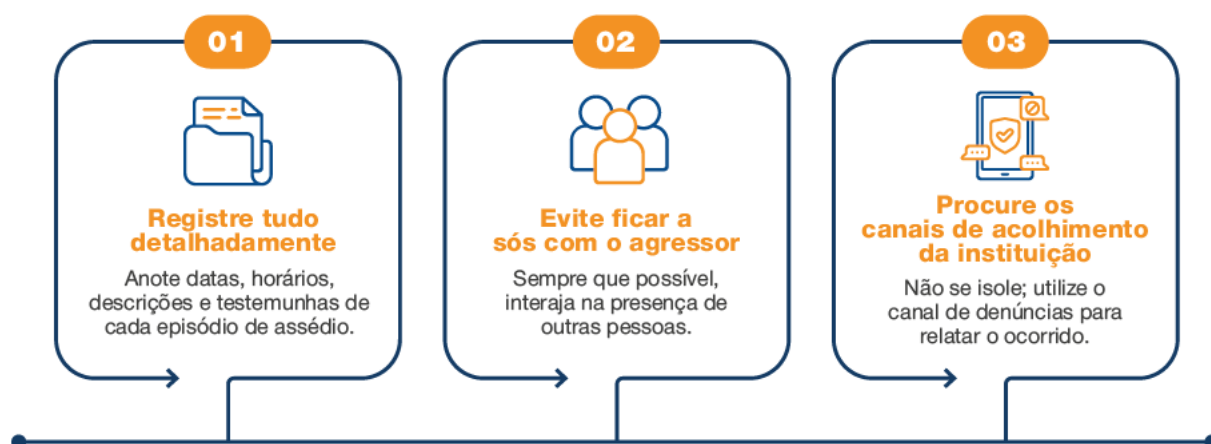
Pode ocorrer por meio de ameaças, intimidações, constrangimentos, humilhações, promessas de vantagens ou outras formas de pressão relacionadas ao processo eleitoral, realizadas no contexto das relações de trabalho.

Entre as condutas que podem caracterizá-lo, incluem-se:

- a) a oferta ou promessa de benefícios vinculados ao posicionamento político ou à escolha eleitoral;
- b) ameaças de prejuízo ao vínculo empregatício, à remuneração ou às condições de trabalho;
- c) imposição ou pressão para participação em atos de campanha, demonstração pública de apoio político ou utilização de símbolos relacionados a candidaturas;
- d) tratamento vexatório, discriminatório ou hostil em razão de opiniões políticas divergentes; bem como quaisquer comportamentos capazes de gerar prejuízos psicológicos, profissionais ou econômicos associados à manifestação político-eleitoral do trabalhador.

3 O QUE FAZER SE VOCÊ FOR VÍTIMA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Veja medidas práticas para se proteger:



3.1 CANAL DE DENÚNCIAS

O Canal de Denúncias do Senac SC faz parte do Programa de Integridade. Um canal terceirizado disponível para receber relatos de forma **segura, imparcial e confidencial**, com denúncias anônimas e proteção ao denunciante, reforçando nosso compromisso com a ética e a transparência.



CONTATO

Clique [aqui](#) e acesse o **Canal de Denúncias do Senac SC** ou entre em contato pelo 0800 881 9356.

3.1.1 Comissão de Ética

A **Comissão de Ética** quando convocada terá a responsabilidade de analisar condutas que violem nossos princípios e valores organizacionais. Ela **atua de maneira técnica, independente e sigilosa, assegurando investigação adequada e respeito às partes envolvidas.**

3.2 DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS – DGP

A Diretoria de Gestão de Pessoas também está disponível para orientar, acolher e conduzir situações que ferem o Código de Conduta Ética, como aquelas que envolvem:



3.3 QUEM PODE DENUNCIAR?

Qualquer pessoa vítima de assédio pode registrar denúncia por escrito em nosso Canal de Denúncias. Para orientações adicionais, consulte o Código de Ética e Conduta.



IMPORTANTE

A denúncia é acessível e confidencial, garantindo proteção ao denunciante.

3.3.1 Responsabilização para quem pratica condutas de assédio

Quem comete assédio pode responder em diversas instâncias: trabalhista, criminal e cível.

Esfera Administrativa/Disciplinar

No Senac SC, assédios e discriminações no ambiente laboral configuram falta grave, podendo resultar em demissão por justa causa.

Esfera Criminal

O assédio sexual é crime previsto no art. 216-A do Código Penal, com pena de detenção de 1 a 2 anos. Toques libidinosos sem consentimento ou registros indevidos da intimidade sexual também são puníveis (arts. 215-A e 216-B do CP). Bullying e cyberbullying podem enquadrar-se como injúria (art. 140), difamação (art. 139) ou calúnia (art. 138) do CP, conforme gravidade e impacto. Outros tipos incluem estupro (art. 215), constrangimento ilegal (art. 146), ameaça (art. 147), violência psicológica contra a mulher (art. 147-B), perseguição (art. 147-A), racismo ou injúria racial (Lei 7.716/1989) e discriminação contra PCD (Lei Brasileira de Inclusão, art. 88).

Esfera Trabalhista

No âmbito trabalhista, por infração aos artigos 482 e 483 da CLT.

Esfera Cível

O agressor responde por danos morais e materiais à vítima.



IMPORTANTE

Essas responsabilizações reforçam o compromisso do Programa de Integridade do Senac SC com a tolerância zero às práticas de assédio, discriminação, violência e violações à dignidade humana.

4 BOAS PRÁTICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Um ambiente de trabalho saudável e produtivo é aquele onde todos os empregados se sintam seguros, respeitados e valorizados, tendo como referência e conhecimento das diretrizes essenciais com condutas que:

- 1** Sigam o Código de Conduta Ética e as Políticas do Senac SC sobre assédio e conduta apropriada;
- 2** Tratem todos os colegas com dignidade e respeito, com inclusão;
- 3** Não façam comentários ofensivos, piadas inadequadas ou qualquer atitude desrespeitosa;
- 4** Comuniquem-se de forma clara e respeitosa, atentos aos impactos de palavras, ações e atitudes;
- 5** Apoiem vítimas de condutas inadequadas e incentivem o registro no canal de denúncias.
- 6** Reflitam regularmente sobre comportamentos e atitudes, exercendo a empatia contribuindo para a construção e manutenção de um ambiente positivo.



IMPORTANTE

Essas práticas fortalecem a cultura de integridade no Senac SC.



CONSIDERAÇÕES

Construir ambientes seguros, respeitosos e livres de assédio é uma responsabilidade compartilhada. Cada pessoa tem um papel fundamental na prevenção dessas condutas, seja adotando comportamentos éticos, apoiando vítimas, denunciando situações de risco ou promovendo o diálogo saudável no dia a dia.

O assédio — em qualquer uma de suas formas — não é apenas uma conduta inadequada: é uma violação da dignidade humana e, no caso do assédio sexual, um crime previsto em lei. Por isso, a informação é a nossa maior aliada. Quando conhecemos nossos direitos, entendemos os limites e sabemos como agir, fortalecemos não só quem sofre essas situações, mas toda a comunidade ao nosso redor.

O Senac SC não admite práticas de assédio, discriminação, violência ou violações à dignidade humana, adotando medidas preventivas, mecanismos de denúncia, apuração adequada e providências institucionais cabíveis.

Toda situação de assédio — seja moral, sexual ou de qualquer outra natureza — será tratada com absoluta seriedade, em alinhamento com o Código de Conduta Ética e demais políticas internas.

Qualquer relato será conduzido por meio de procedimentos estruturados, assegurando investigação adequada, proteção às pessoas envolvidas, sigilo, e a aplicação das medidas disciplinares cabíveis, sempre em conformidade com as diretrizes institucionais.

Promover um ambiente de trabalho seguro, ético e respeitoso é um compromisso institucional e inegociável, compartilhado por todos que fazem parte da instituição. Cumprir e reforçar nossos códigos internos como uma obrigação e parte essencial dessa responsabilidade coletiva.

Que este *Guia* sirva como uma referência de apoio, reflexão e ação. Juntos, podemos transformar o ambiente de trabalho (e todos os espaços que ocupamos) em lugares mais seguros, igualitários e humanos. O respeito é um valor inegociável — e começa com cada um de nós.



REFERÊNCIAS

BRASIL. **Ministério Público do Trabalho**. Assédio eleitoral: cartilha. Brasília: Ministério Público do Trabalho, <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf> . Acesso em: 25 maio 2026.

BRASIL. **Conselho Nacional do Ministério Público**. Cartilha: Assédio moral e sexual: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>.

BRASIL. **Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-sexual-trabalho-perguntas-respostas-web.pdf>. Acesso em: 13 de jan, 2004.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. *Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual*. Brasília, 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres e estabelece medidas de prevenção e combate ao assédio e à violência no trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência na relação jurídica de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 1995.

FLATICON. **Banco de ícones vetoriais**. Disponível em: <https://www.flaticon.com/>. Acesso em: 13 mai. 2026.

ISTOCK. **Banco de imagens**. Disponível em: <https://www.istockphoto.com/br>. Acesso em: 13 mai. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Violence and Harassment in the World of Work: Convention 190 and Recommendation 206. Genebra: OIT, 2019.