CETESB

SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística

CARTILHA DE PREVENÇÃO

CONTRA O ASSÉDIO

CETESB

SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística

CARTILHA DE PREVENÇÃO

CONTRA O ASSÉDIO

SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO

Governo do Estado de São Paulo

Tarcísio de Freitas
Governador do Estado de São Paulo

Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística

Natália Resende
Secretária de Estado

Anderson Marcio de Oliveira
Secretário-Executivo

Jônatas Souza da Trindade
Subsecretário de Meio Ambiente

Marisa Maia de Barros
Subsecretária de Energia e Mineração

Samanta Souza
Subsecretária de Recursos Hídricos e Saneamento Básico

Ricardo Rodrigues Barbosa Volpi
Subsecretário de Logística e Transportes

CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo

Thomaz Miazaki de Toledo
Diretor-Presidente

Liv Nakashima Costa
Diretora de Gestão Corporativa

Adriano Rafael Arrepia de Queiroz
Diretor de Controle e Licenciamento Ambiental

Carolina Fiorillo Mariani
Diretora de Engenharia e Qualidade Ambiental

Mayla Matsuzaki Fushima
Diretora de Avaliação de Impacto Ambiental

Autora

Ouvidoria SEMIL – Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística
Lie Shitara Schutzer – Ouvidora

Colaboração

Ouvidoria CETESB
Daniele Cristine Rua Moreira – Ouvidora

Divisão de Conformidade e Gestão de Riscos
Maria Eugenia de Lima Favaro – Gerente

Coordenação

Divisão de Desenvolvimento de Recursos Humanos, Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho
Vania de A. Ramos Olichwir – Gerente

Projeto Editorial e Gráfico
Equipe SEMIL e CETESB

Comunicação
Evie Gonçalves – Chefe da Assessoria de Comunicação da SEMIL

Projeto Gráfico
Nicole de Abreu – Designer Gráfica

Revisão de Texto
Maria Cristina de Souza Leite

Distribuição CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo
Av. Prof. Frederico Hermann Jr., 345 – Alto de Pinheiros Tel.(11) 3133-3000 – CEP 05459-900

SUMÁRIO

Apresentação 06

1. Direito a um ambiente de trabalho saudável e livre de violência e assédio 08

2. O que é assédio? 10

2.1. Assédio moral 11

2.2. Assédio sexual 21

3. Quem assedia e quem é assediado? 28

4. Quais são os danos decorrentes do assédio? 30

4.1. Danos à(s) vítima(s) 31

4.2. Danos à instituição 33

4.3. Danos à sociedade 33

5. A pessoa que assedia pode ser responsabilizada? 35

6. Principais dispositivos da legislação para a prevenção e combate ao assédio e à responsabilização 37

7. Como prevenir e combater o assédio? 45

7.1. O que a pessoa que está sofrendo assédio pode fazer? 46

7.2. O que a instituição deve fazer? 48

7.3. O que você pode fazer se verificar uma situação de assédio contra alguém no trabalho? 51

8. Como denunciar? 52

8.1. Canais de comunicação SEMIL e entidades vinculadas 54

8.2. Outros canais 56

9. Conclusões 57

Referências 59

Apresentação

Esta cartilha é uma iniciativa da Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística – SEMIL e da CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo com o objetivo de fornecer informações importantes sobre o que é assédio moral e assédio sexual.

O material apresenta exemplos de condutas que podem ser caracterizadas como assédio moral e/ou sexual, como a vítima deve agir caso tais práticas ocorram e quais os canais institucionais disponíveis para obter ajuda e providências.

A intenção é garantir cada vez mais um ambiente seguro e que as relações de trabalho sejam pautadas pelo respeito e igualdade de tratamento. As condutas de assédio sexual e moral são de natureza grave e a informação é um instrumento fundamental para mitigar a sua ocorrência.

É importante que o corpo funcional da SEMIL e CETESB assimile o conteúdo desta cartilha e nos ajude a combater as condutas abusivas e delituosas.

É necessário um compromisso institucional em conjunto para a promoção de um meio ambiente de trabalho sadio e seguro, que seja acessível e inclusivo, contribuindo para uma mudança de cultura que promova valores, como empatia, solidariedade e cooperação.

São esses valores que, acreditamos, vão fortalecer ainda mais o comprometimento e a sensação de reconhecimento das relevantes atividades e serviços que prestamos à sociedade.

Boa leitura!

1

Direito a um ambiente de trabalho saudável e livre de violência e assédio

Em 2019, na 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, foram aprovadas a Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206, que tratam da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, assim considerados os comportamentos, as ameaças e/ou as práticas inaceitáveis que pretendam ou possam causar danos físicos, psicológicos, econômicos ou sociais (OIT BRASÍLIA, 2023a, 2023b).

É um direito de todo indivíduo um local de trabalho livre de violência e assédio, com uma cultura e dinâmica baseadas no respeito mútuo e na dignidade humana e onde haja igualdade de oportunidades e de tratamento.

Um ambiente de trabalho em que se tolera discriminações, com estímulo à competitividade e ao individualismo, favorece a ocorrência do assédio, em prejuízo não apenas dos indivíduos envolvidos, mas de toda a instituição e da sociedade.

2

O que é assédio?

Condutas abusivas que consistem em falas, comportamentos, atos, gestos ou escritos que possam causar danos à personalidade, à dignidade e à integridade física ou psíquica de uma pessoa, além de degradar o ambiente de trabalho.

2.1. ASSÉDIO MORAL

O Conselho Nacional de Justiça define o assédio moral como "processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico" (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020).

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem funcionário(a), servidor(a), estagiário(a) ou colaborador(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensas à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica, excluindo a pessoa de suas funções ou deteriorando o ambiente de trabalho (SENADO FEDERAL, [202-]).

De maneira geral, podemos elencar três **elementos necessários** para a caracterização do assédio moral:

- Temporalidade e repetitividade: conduta recorrente, que acontece várias vezes num determinado período de tempo ou por lapso temporal demorado.
- Abusividade da(s) conduta(s), com conteúdo vexatório e constrangedor.
- Consequência de desestabilizar emocionalmente a(s) vítima(s) e/ou degradar psicologicamente o meio ambiente do trabalho.

A prática do assédio moral pode ocorrer fora do local de trabalho, desde que seja referente às relações institucionais ou de poder decorrentes da esfera profissional. Assim pode ocorrer em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionados ao trabalho ou mesmo virtualmente (*cyberbullying*).

As condutas abusivas podem ser diretas (acusações, xingamentos, atos de humilhações ou constrangimento e gritos, por exemplo) e/ou indiretas (isolamento, recusa na comunicação, fofocas etc.).

⚠ ATENÇÃO

O ato isolado de violência no trabalho não configura assédio moral, mas pode também ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do(a) agressor(a), a depender da gravidade.

Classificação do assédio moral:

O assédio moral pode ser classificado:

✓ Pelo contexto em que surge, em:

- **Assédio moral interpessoal:** ocorre de maneira individual e pessoal, prejudicando ou eliminando o(a) profissional na relação com a equipe e na sua qualidade de trabalho, especialmente para estimular pedido de demissão ou motivar transferência.
- **Assédio moral institucional, coletivo ou organizacional:** ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio, podendo ser considerada a própria coautora das agressões, uma vez que elas decorrem de estratégias organizacionais ou métodos de gestão que visam, baseados no poder de direção, estimular a competitividade e a produtividade traduzidas em números, metas e objetivos, mas que criam uma cultura institucional de controle excessivo e humilhação. Pode ser direcionado a todos ou a apenas uma categoria de pessoas, como gestantes, por exemplo.

⚠ ATENÇÃO

A simples exigência de metas não configura assédio; mas a estipulação de metas muito difíceis de serem atingidas, combinadas com pressão para alcançá-las e possível estabelecimento de consequências para aqueles que não obtiverem êxito constitui assédio moral.

✓ Pela direcionalidade da conduta, em:

- **Assédio moral descendente:** subordinado(s) sendo assediado(s) pelo(s) chefe(s) – é o caso mais comum, sendo uma expressão de abuso de poder.
- **Assédio moral ascendente:** superior(es) sendo assediado(s) pelo(s) subordinado(s).
- **Assédio moral horizontal ou "*bullying* hexagonal":** colega(s) sendo assediado(s) por outro(s) colega(s), de mesma hierarquia funcional.
- **Assédio moral misto ou "*bullying* misto":** quando o assédio provém de diferentes direções. Normalmente, nesses casos, o comportamento abusivo começa com uma pessoa e é imitada por outras.

Exemplos comuns de assédio moral:

- Retirar a autonomia funcional da pessoa.
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho, não transmitir informações úteis para a realização de tarefas e/ou induzir a pessoa em erro.
- Retirar atribuições ou ferramentas de trabalho, ainda que sem rebaixamento salarial, para promover seu isolamento ou para lhe impor condição de ociosidade, a fim de que se sinta desnecessária ou incompetente.
- Contestar sistematicamente suas decisões e fazer críticas injustas ou exageradas.
- Entregar, de forma proposital e sistematicamente, tarefas em quantidade superior à de seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma rotineira.
- Atribuir, com frequência, tarefas inferiores ou superiores às suas competências.
- Pressionar para que não sejam exercidos direitos estatutários ou trabalhistas.
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas.
- Ameaçar constantemente de demissão ou exoneração.
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.

- Interromper a pessoa com frequência.
- Isolar a pessoa do restante do grupo e recusar contato, inclusive o visual.
- Criticar a sua vida privada, suas preferências pessoais ou suas convicções.
- Atribuir problemas de ordem psicológica, atribuir apelidos pejorativos, espalhar boato ou fofocas ou fazer piadas ou chacotas, que possam desmerecer ou constranger a pessoa.
- Fazer insinuações desdenhosas ou gestos de desprezo (suspiros, olhares, risos etc.).
- Invadir sua vida privada e intimidade, por meio de escuta telefônica, leitura de correspondências, e-mails etc.
- Agredir verbalmente, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência, como a física.
- Alijar de confraternizações ou eventos sociais dos quais participam os demais colegas, deixando-se claro que sua presença é indesejável.
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais.
- Instigar a vigilância de uma pessoa pela outra, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, gerando desconfiança e evitando a solidariedade entre colegas.

- Controlar a frequência e a utilização de banheiros.
- Manter vigilância excessiva ou não respeitar a jornada de trabalho, inclusive quando o(a) colaborador(a) se encontra em teletrabalho.

Importante ressaltar que o assédio moral pode configurar outros crimes, como calúnia, difamação, racismo, lesão etc.

Exemplos específicos de assédio moral contra as mulheres:

- Dificultar ou impedir que a gestante compareça a consultas médicas ou exames fora da empresa.
- Interferir no planejamento familiar, exigindo ou recomendando que não engravidem.
- Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher.
- Proferir piadas de cunho sexista.
- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas.

O que não é assédio moral?

Algumas condutas não configuram assédio moral, mas sim atos de gestão.

Atos de gestão são aqueles de gestão administrativa, que não tem finalidade discriminatória, que são praticados no interesse da Administração ou empresa e são dotados de razoabilidade.

São exemplos:

- Atribuição de tarefas aos subordinados, de forma razoável e compatível com sua função.
- Aumento do volume de trabalho (a realização de serviço extraordinário é possível se dentro dos limites da legislação e por necessidade do serviço).
- Transferência para outra lotação ou posto de trabalho.
- Alteração da jornada de trabalho.
- Destituição de funções comissionadas.
- Cobranças de trabalho para que seja executado com zelo e dedicação e para que o comportamento esteja adequado ao ambiente de trabalho e às normas legais, éticas e regimentais.
- Estabelecimento de metas razoáveis.
- Críticas construtivas ou avaliações do trabalho desde que não sejam realizadas em público e que não exponham a situação constrangedora ou vexatória.
- Condições inadequadas de trabalho, que são indesejáveis, mas não caracterizam assédio se não houver o objetivo de desmerecer, humilhar ou desestabilizar

alguém (exemplo: carência de recursos e instrumentos de trabalho, infraestrutura inadequada etc.).

- Aplicação de sanção prevista em normativa quando constatada e apurada eventual irregularidade.
- Utilização de sistema defensivo e de controle em geral, como câmeras de segurança em áreas comuns.
- Pequenos atritos e divergência de ideias de forma não habitual.

Situações pontuais, como uma fala depreciativa, uma repreensão mais dura ou um comportamento que gere constrangimento, muito embora possam causar dano moral, não configuram assédio, pois, para a sua configuração, são necessárias a repetição e a frequência.

⚠ ATENÇÃO

Conflitos esporádicos ou isolados não configuram assédio moral, mas a demora na resolução das situações conflituosas pode levar a um agravamento para tal configuração.

Discriminação e assédio

Aqui se entende a discriminação como a diferenciação ou a distinção não associada a um significado positivo, mas a tratamento desigual e injusto, geralmente fundamentado por

algum tipo de preconceito, refletindo a própria sociedade com as suas contradições.

Segundo a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, o termo "discriminação" compreende:

1. toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a desigualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
2. qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão (SUSSEKIND, 2023).

A mesma Convenção ressalta que as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação (SUSSEKIND, 2023).

É comum que a discriminação, como a prática de uma conduta **injusta** que conduz ao **desequilíbrio** das relações humanas, decorra de preconceito, que é um julgamento prévio negativo da diferença com prepotência ideológica, que pretende tratar alguns como sendo superiores a outros. A pessoa assediada integra, muitas vezes, algum grupo que já sofre discriminação social, como mulheres, pessoas negras, idosas, com deficiência, população LGBTQIAPN+, etc.

Além das discriminações sociais, são também causas facilmente identificadas da prática do assédio:

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

2.2. ASSÉDIO SEXUAL

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual, muito embora este possa se manifestar como uma espécie daquele.

O assédio sexual se caracteriza por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual.

Para a sua caracterização é necessário o "não consentimento" da pessoa assediada e que o objetivo tenha natureza sexual. O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do(a) agressor(a).

⚠ ATENÇÃO

O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho, especialmente, porque a relação de trabalho é permeada por uma relação de poder e subordinação, com reduzida capacidade de resistência da vítima.

Conforme a Resolução n.º 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça, o assédio sexual é a "conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador" (CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA, 2020).

⚠ ATENÇÃO

O assédio sexual pode se consumar mesmo com a prática de apenas um ato e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pela pessoa assediada.

A prática do assédio sexual também pode ocorrer fora do local de trabalho, mas precisa estar relacionada às relações institucionais ou de poder decorrentes da esfera profissional.

O assédio sexual é considerado crime nos termos do art. 216-A do Código Penal, que assim o tipifica: "constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento pessoal, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função" (BRASIL,1940).

Significa que, para ser considerado crime, o assediador deve ser superior hierárquico ou ter ascendência relacionada a emprego, cargo ou função.

Já há projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime também o assédio sexual praticado horizontalmente.

No entanto, para fins administrativos, é considerado assédio sexual também aquele praticado por pessoas de mesma hierarquia da vítima.

Classificação do assédio sexual

O assédio sexual pode ser classificado:

- ✓ Pela direcionalidade da conduta, em:
  - **Assédio sexual vertical:** ocorre quando a pessoa, em posição hierárquica superior, se vale de sua

posição para constranger alguém com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma de assédio é caracterizada como crime.

- **Assédio sexual horizontal:** ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada. Essa forma não é considerada "crime de assédio', mas pode ser também punida criminalmente, conforme enquadramento da conduta em outros tipos penais.

✓ Pela natureza da conduta e finalidade, em:

- **Assédio sexual por chantagem:** quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.
- **Assédio sexual por intimidação ou ambiental:** quando há provocações sexuais e inoportunas no ambiente de trabalho, de forma a prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação e humilhação, marcada pela insistência, impertinência ou hostilidade.

Exemplos comuns de assédio sexual:

- Realizar manifestações ou insinuações inconvenientes e ofensivas, implícitas ou veladas, de caráter sexual.

- Solicitar favores sexuais.
- Prometer tratamento diferenciado, inclusive promoção no trabalho, em caso de aceitação de pedidos de favores sexuais.
- Chantagear para permanência no trabalho ou ameaçar, de forma velada ou explícita, caso não seja alcançado objetivo de natureza sexual.
- Perturbar ou ofender.
- Abusar verbalmente, promover conversas indesejáveis sobre sexo ou fazer comentários sexistas sobre a aparência física.
- Fazer perguntas indiscretas sobre a vida privada.
- Realizar contato físico não desejado.
- Pressionar para participar de encontros não relacionados às funções institucionais.
- Criar um ambiente pornográfico.
- Olhar de forma invasiva, maliciosa e/ou persistente.
- Perseguir ou realizar abordagem com intuito sexual.
- Praticar o exibicionismo.

⚠ ATENÇÃO

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas ou paqueras não necessariamente configuram assédio sexual, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho. Assédio nunca é jogo de sedução, sendo, na maioria das vezes, tentativas de barganha, baseada em constrangimento, de favores sexuais por favores institucionais. Em outras palavras, no assédio a vítima fica constrangida, sente-se importunada, desconfortável e/ou intimidada.

Ciclo comum do assédio sexual

É característica comum dessa forma de violência o seu caráter cíclico. Num primeiro estágio, há aumento constante e progressivo de piadas e comentários inadequados. São condutas que derivam para o segundo estágio, em que há investida mais agressiva e incisiva. O último estágio desse ciclo é a demonstração de arrependimento da pessoa assediadora, com promessas de mudança de comportamento, ou de retaliações efetivas de sua parte.

⚠ ATENÇÃO

Muitas vezes há momentos de tranquilidade entre os ciclos, dando a sensação de que a situação vai melhorar. Mas isso raramente acontece, sendo que no ciclo seguinte as condutas tendem a ser mais graves e violentas.

O assédio sexual não se confunde com o assédio moral, embora ambos, muitas vezes, estejam relacionados e constituam-se em atos de violência. O assédio moral, como visto, é multilateral, pode ser ascendente, descendente, horizontal ou misto, sendo frequente e contínuo e tem, como resultado, o constrangimento, a discriminação e a humilhação da(s) vítima(s). No assédio sexual, o constrangimento tem a finalidade de obter favorecimento sexual e não demanda habitualidade para ser assim considerado.

3

Quem assedia e quem é assediado?

Com relação ao assédio moral, foram identificadas como alvos preferenciais as pessoas que são comumente discriminadas pelo gênero, raça/etnia, por doença ou marcas físicas, por serem portadoras de deficiência e as LGBTQIAPN+.

Com relação ao assédio sexual, as mulheres são as principais atingidas por essa forma de violência.

A sobreposição de fatores discriminatórios pode tornar ainda mais vulnerável um(a) trabalhador(a) e torná-lo(a) alvo preferencial de assédio.

Pesquisas indicam que as mulheres negras são as principais vítimas, tanto do assédio moral quanto do assédio sexual. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQIAPN+.

Qualquer pessoa pode praticar assédio. É comum que a pessoa assediadora seja autoritária, arrogante, manipuladora e que abusa de poder conferido pelo cargo, emprego ou função.

O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas e contra uma pessoa ou grupo determinado de pessoas.

4

Quais são os danos decorrentes do assédio?

O assédio comumente é um reflexo de valores sociais equivocados, como as exacerbadas competitividade e individualidade, e por fatores discriminatórios que são encontrados dispersos na sociedade.

Os danos causados também não se restringem apenas à(s) vítima(s), mas alcançam a instituição e a sociedade.

4.1. DANOS À(S) VÍTIMA(S)

São danos comumente identificados em quem sofre assédio:

- **Psicológicos:** vergonha, rejeição, tristeza, culpa mediante questionamento da própria conduta, sensação de inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, depressão, transtorno de pânico, diminuição da concentração e perda de memória, mal-estar físico e mental, síndrome de burnout ou do esgotamento profissional, mudança de personalidade, reproduzindo condutas de violência moral, isolamento social, sensação negativa em relação ao futuro, cogitação ou tentativa de suicídio.
- **Físicos:** hipertensão, palpitações, distúrbios digestivos, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no padrão do sono, dores de cabeça, alterações na libido, estresse, doenças do trabalho, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, cansaço exagerado.

- **Sociais:** diminuição da sociabilidade, degradação no ambiente familiar, brigas constantes, uso de drogas e álcool.
- **Profissionais:** falta de interesse pelo trabalho e diminuição da motivação, redução da capacidade de concentração, diminuição da produtividade, maior cometimento de erros na execução dos trabalhos, reações imoderadas às ordens superiores, níveis mais baixos de criatividade, menor senso de pertencimento com a instituição.

⚠ ATENÇÃO

Quem sofre assédio moral costuma se isolar no ambiente de trabalho, rompendo os laços afetivos com as pessoas e com o trabalho, e, muitas vezes, os colegas se afastam e reproduzem atos de violência psicológica do(a) assediador(a), instaurando-se um pacto coletivo de tolerância e silêncio. Além disso, o isolamento torna mais difícil reconhecer a situação como um problema organizacional e propicia condições para que a vítima seja ainda mais agredida.

4.2. DANOS À INSTITUIÇÃO

São danos comumente verificado à instituição:

- Ambiente de desrespeito, inveja, rivalidade e competitividade.
- Degradação das condições de trabalho, com clima de desconfiança e insatisfação que gera redução da produtividade e do nível de criatividade.
- Menor qualidade dos produtos ou serviços.
- Aumento de doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos de trabalho.
- Elevado índice de absenteísmo.
- Rotatividade de profissionais e alteração constante de lotação ou posto de trabalho.
- Perda de pessoal e processos judiciais por indenização, gerando prejuízos financeiros e despesas com rescisões, seleção de pessoal e treinamento.
- Prejuízo à imagem institucional.

4.3. DANOS À SOCIEDADE

Ao se permitir um ambiente laboral em que as pessoas são submetidas a situações constrangedoras e humilhantes, estimulando o individualismo, a competitividade exacerbada, a rivalidade e a inveja, o impacto sobre o círculo

familiar e social dos trabalhadores é inevitável, irradiando suas consequências em cascata. Além disso, são danos para a sociedade a incapacitação precoce de profissionais, despesas com atendimento médico e psicológico e com benefícios sociais, custos com processos administrativos e judiciais e aumento dos índices de suicídio e redução do potencial empregatício.

5

A pessoa que assedia pode ser responsabilizada?

Sim, nas esferas criminal, civil e/ou administrativa ou trabalhista.

O assédio no ambiente de trabalho é considerado falta grave que pode levar à demissão por justa causa, conforme o artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943). Com relação aos funcionários públicos civis do Estado de São Paulo, o assédio, especialmente o sexual, pode ensejar a demissão a bem do serviço público, nos termos do artigo 257 da Lei n.º 10.261, de 28 de outubro de 1968 (SÃO PAULO, 1968).

O assédio sexual, quando o assediador se prevalece da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, é considerado crime pelo artigo 216-A do Código Penal (BRASIL, 1940). No entanto, o assédio sexual horizontal para fins administrativos pode ser considerado crime segundo outros tipos penais, como o ato obsceno, a importunação sexual, a violação sexual mediante fraude e a exposição da intimidade sexual.

O assédio moral, a depender de sua natureza, também pode configurar crime, como o de lesão corporal, racismo, calúnia, injúria, difamação e perseguição.

Civilmente, o assediador pode ser condenado à indenização.

O agente público que comete assédio pode ser assim processado e punido nas três esferas (administrativa, criminal e civil).

6

Principais dispositivos da legislação para a prevenção e combate ao assédio e à responsabilização

✓ Constituição Federal

- Incisos III e IV do artigo 1º: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são fundamentos da República Federativa do Brasil.
- Inciso IV do artigo 3º: é objetivo da República Federativa a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.
- Artigo 5º: todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade, sendo que:
  - Inciso I: homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos da Constituição;
  - Inciso III: ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante;
  - Inciso V: é assegurado o direito à indenização por dano material, moral ou à imagem;
  - Inciso X: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da violação;
  - Inciso XLII: a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei (a Lei Federal

n.º 14.532/2023 equiparou o crime de injúria racial ao racismo) (BRASIL, 2023).

- §6º do artigo 37: as pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.
- Artigo 170, *caput*: a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social (BRASIL, 1988).

✓ Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo (Lei n.º 10.261/1968)

- Incisos VI, XII e XIV do artigo 241: são deveres do funcionário tratar com urbanidade as pessoas, cooperar e manter espírito de solidariedade com os companheiros de trabalho e proceder na vida pública e privada na forma que dignifique a função pública.
- Inciso VI do artigo 242: o funcionário público não pode promover manifestações de apreço ou desapreço dentro da repartição, ou tornar-se solidário com elas (SÃO PAULO, 1968).

Dependendo da gravidade, a conduta ou a prática pode ser considerada, por exemplo, incontinência pública e escandalosa ou improbidade administrativa, suscetível de ensejar demissão a bem do serviço público.

✓ Códigos de Ética da Administração Pública Estadual (aprovado pelo Decreto n.º 60.428/2014)

- Artigo 1º: os agentes da Administração Pública do Estado de São Paulo têm deveres éticos aos quais aderem automaticamente no momento de sua investidura. Além de observar os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, interesse público, cortesia, razoabilidade, finalidade e motivação, devem pautar-se pelos padrões da ética.
- Artigo 2º: é dever do agente público ter em vista o interesse público e o bem comum, observando, em sua função ou fora dela, a dignidade, o decoro, o zelo e os princípios morais, evitando qualquer conflito de interesses (SÃO PAULO, 2014).

✓ Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº. 5.452/1943)

- Alíneas 'a', 'b' e 'j' do artigo 482: constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador ato de improbidade, incontinência de

conduta ou mau procedimento e ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (BRASIL, 1943).

✓ Código Penal (Decreto-lei nº. 2.848/1940)

- Artigo 138: é crime caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime.
- Artigo 139: é crime difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação.
- Artigo 140: é crime injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade e o decoro.
- Artigo 146: é crime constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda.
- Artigo 147: é crime ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave.
- Artigo 147-A: é crime perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma,

invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

- Artigo 213: é crime de estupro constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso.
- Artigo 215: é crime de violência sexual mediante fraude ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima.
- Artigo 215-A: é crime de importunação sexual praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.
- Artigo 216-A: é crime de assédio sexual 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.
- Artigo 216-B: é crime de registro não autorizado da intimidade sexual produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização expresso dos participantes.

- Artigo 233: é crime praticar ato obsceno em lugar público, ou aberto ou exposto ao público.

Há, ainda, diversas leis que tratam de condutas específicas de discriminação que são consideradas crimes, além de poderem configurar o assédio para fins administrativos:

- Lei Federal n.º 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor (BRASIL, 1989a).
- Lei Federal n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e define crimes (BRASIL, 1989b);
- Lei Federal n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão de Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) (BRASIL, 2015).
- Lei Federal n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência na relação jurídica de trabalho (BRASIL, 1995).

✓ Código Civil (Lei nº. 10.406/2002)

- Artigo 186: aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito

e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

- Artigo 187: o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes também comete ato ilícito;
- Artigo 927: aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

7

Como prevenir e combater o assédio?

Qualquer pessoa pode agir para a garantia de um ambiente de trabalho saudável, em que o respeito, o cuidado, a colaboração e a solidariedade possam reger as relações laborais, promovendo maior produtividade, criatividade e comprometimento.

7.1. O QUE A PESSOA QUE ESTÁ SOFRENDO ASSÉDIO PODE FAZER?

- Livrar-se do sentimento de culpa, pois a irregularidade da conduta é do(a) agressor(a).
- Se houver possibilidade de diálogo, conversar com o(a) agressor(a) para dizer como se sente com relação ao comportamento abusivo.
- Evitar ficar sozinha no mesmo local que o(a) assediador(a), especialmente no caso de assédio sexual.
- Registrar o que vem acontecendo, seja por um diário (com referência a data, horário, local, descrição dos fatos, identificação de testemunhas etc.), seja pela solicitação de ordens por escrito ou enviando e-mails sobre a situação.
- Coletar provas: como, por exemplo, bilhetes, documentos que demonstrem tarefas impossíveis, inúteis ou descabidas, e-mails, mensagens de texto ou de voz, como *WhatsApp*.
- Realizar gravações da situação (admite-se a gravação de conversas ou imagens por um dos

envolvidos no ato, ainda que sem conhecimento do(a) agressor(a).

- Buscar testemunhas: sempre tentar conversar com o(a) agressor(a) na presença de outras pessoas.
- Formar rede de apoio: criar uma rede para o enfrentamento do assédio, reforçando a solidariedade e dando visibilidade à situação.
- Buscar orientação na instituição: procurar a área de gestão de pessoas ou a Ouvidoria para relatar os fatos e demandar providências.
- Buscar orientação no sindicato ou na associação, quando houver.
- Buscar apoio profissional, como médicos, psicólogos, ou advogados, solicitando orientações.
- Buscar outros apoios, como o de amigos e de familiares.
- Acionar as autoridades competentes, especialmente quando a conduta também configurar crime.
- Denunciar.

⚠ ATENÇÃO

Romper o silêncio, buscar ajuda e fortalecer a rede de proteção são fundamentais!

Especialmente, o assédio sexual costuma ocorrer sem a presença de testemunhas, o que dificulta a obtenção de provas. O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento, vergonha ou sensação de vulnerabilidade, fortalece o agressor e propicia a reiteração do assédio, até nas formas mais graves. O relato da vítima, por si só, desde que haja coerência e plausabilidade do depoimento e que seja constatada ausência de versão crível e coerente por parte da defesa, basta para o reconhecimento do assédio de natureza sexual.

É possível buscar assistência jurídica gratuita em sindicatos ou associações da carreira, em faculdades de Direito, na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e na Defensoria Pública, nos casos previstos na legislação.

7.2. O QUE A INSTITUIÇÃO DEVE FAZER?

- Incentivar a prática de relações respeitosas e cooperativas no ambiente de trabalho, definindo os comportamentos considerados aceitáveis e inaceitáveis.
- Identificar as características do ambiente de trabalho que favoreçam o aparecimento de situações de violência, visando a adoção de ações preventivas, de controle e correção.
- Realizar avaliações de riscos sobre violência, assédio e discriminação no ambiente de trabalho, através de

verificação periódica da qualidade das relações interpessoais da instituição.

- Oferecer informação sobre assédio, como evitá-lo e combatê-lo.
- Criar espaços de discussão e informação.
- Divulgar as consequências do descumprimento das normas estabelecidas e as sanções correspondentes.
- Fazer constar medidas de prevenção do assédio nos contratos de empresas de terceirização e nos contratos de trabalho de prestadores de serviços.
- Oferecer instância administrativa para acolher denúncias e providenciar um fluxo para a devida apuração e punição das violações verificadas.
- Garantir a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam.
- Adotar práticas restaurativas na resolução de conflitos e promover ferramentas como a Comunicação Não Violenta.
- Realizar treinamentos e capacitações.
- Oferecer apoio às vítimas.
- Dar apoio institucional para fazer cessar eventuais atos de retaliação.

As chefias devem avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para

mudanças de comportamento e conflitos que estejam acontecendo com mais frequência.

Importante ressaltar que conflitos esporádicos, quando não resolvidos, podem derivar para situações de assédio. Muitas vezes, o assédio inicia-se de forma tímida, que vai ganhando força e adesão de outros funcionários, isolando a vítima e tornando cada vez mais difícil combatê-lo. Trata-se de um processo.

> **⚠ ATENÇÃO**
>
> O assédio moral muitas vezes origina-se de conflitos eventuais e condutas confundidas com brincadeiras de mau gosto, o que dificulta a identificação do problema e de sua gravidade, especialmente, por se tratar de uma forma de violência predominantemente psicológica e, portanto, subjetiva.

A negociação (quando o conflito permitir o diálogo) e a mediação devem fazer parte da política de treinamento específico das chefias, ressaltando-se que o(a) mediador(a) deve possuir suficiente poder institucional para fazer frente a um(a) possível assediador(a). O(a) mediador(a) não interfere na decisão final das partes, apenas conduz o diálogo por meio do estímulo e garantia de conversa franca e livre de agressões.

7.3. O QUE VOCÊ PODE FAZER SE VERIFICAR UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO CONTRA ALGUÉM NO TRABALHO?

- Não aderir a qualquer movimento interno da equipe que possa colocar o(a) colega em situação constrangedora, humilhante e vexatória.
- Apoiar a vítima, conversando com ela sobre a situação e demonstrando que ela não está sozinha.
- Incentivar a pessoa a denunciar e oferecer-se como testemunha.
- Informar à chefia ou ao órgão encarregado da gestão de pessoas sobre o que está acontecendo.

8

Como denunciar?

Sem prejuízo de outros canais, a Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística – SEMIL, a CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo e as demais entidades vinculadas disponibilizam canais específicos e Ouvidorias para denúncias de assédio, de forma a garantir maior segurança e confidencialidade aos fatos narrados e às pessoas envolvidas.

Qualquer pessoa pode denunciar, não sendo necessário advogado ou procurador para tanto. O registro da denúncia pode ser feito também anonimamente e, nesse caso, não será solicitada nenhuma informação que identifique o(a) denunciante, mas este(a) não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos da apuração.

As Ouvidorias são as unidades responsáveis pelo acolhimento do(a) denunciante e estão incumbidas da análise prévia da denúncia, de forma a verificar se estão presentes os elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância, que permitam o seu prosseguimento para a unidade de apuração (Comissões de Ética).

8.1. CANAIS DE COMUNICAÇÃO SEMIL E ENTIDADES VINCULADAS

⚠ ATENÇÃO

Os links em azul são clicáveis, basta selecionar o canal desejado para ser redirecionado.

a. **Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística do Estado de São Paulo – SEMIL:**

Canal de Denúncias: denunciaassedio.semil@sp.gov.br
Telefones: (11) 3133-3477 | (11) 3133-3487

b. **CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo:**

Canal de Denúncias:
https://cetesb.metasix.solutions/portal
Ouvidoria: ouvidoria_cetesb@sp.gov.br
Telefones: (11) 3133-3042 | (11) 3133-3106

c. **Fundação Florestal:**

Ouvidoria: ouvidoria@fflorestal.sp.gov.br
Telefone: (11) 2997-5011

d. Departamento de Águas e Energia Elétrica – DAEE:

Ouvidoria: ouvidoriadaee@sp.gov.br
Telefone: (11) 3293 8463

e. Empresa Metropolitana de Águas e Energia S.A. – EMAE:

Canal de Denúncias:
https://www.0800brasil.com.br/app/index.php?c=602b206d80940320b9eeeae721936cea
Ouvidoria: ouvidoria@emae.com.br
Telefone: 0800 580 2650

f. Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo – SABESP:

Canal de Denúncias:
https://www.contatoseguro.com.br/sabesp
Ouvidoria: ouvidoria@sabesp.com.br
Telefone: 0800 055 05 65

g. Departamento de Estradas de Rodagem – DER:

Ouvidoria: ouvidoria@der.sp.gov.br
Telefone: (11) 3311-1400

h. Companhia Docas de São Sebastião:

Canal de Denúncias:
http://portoss.sp.gov.br/home/canal-de-denuncias/
Ouvidoria:
https://www.ouvidoria.sp.gov.br/Portal/Default.aspx
Telefone: (12) 3892-1899

8.2. OUTROS CANAIS

a. **Controladoria Geral do Estado**

Site: http://www.trabalhosemassediosexual.sp.gov.br/Home/Assedio
E-mail: denunciaassediosexual@sp.gov.br
Telefone: (11) 4389-3015

b. **3ª Delegacia de Defesa da Mulher – Oeste**

Endereço: Av. Corifeu de Azevedo Marques, 4.300, 2° andar, Vila Lageado, São Paulo – SP
Telefone: (11) 3768-4664

c. **Casa da Mulher Brasileira (atendimento 24h)**

Endereço: Rua Vieira Ravasco, 26, Cambuci, São Paulo – SP
Telefone: (11) 3275-8000

d. **Ministério Público do Estado de São Paulo**

Sites: http://www.mpsp.mp.br
https://sis.mpsp.mp.br/atendimentocidadao

9

Conclusão

A prevenção e o combate ao assédio moral e ao assédio sexual no ambiente de trabalho são de responsabilidade detodos os indivíduos e o ganho é coletivo.

Não aderir a condutas abusivas, apoiar as pessoas que sofrem assédio e buscar ajudá-las deve ser prática comum.

Às vítimas:

A SEMIL, a CETESB e as demais vinculadas estão comprometidas em promover um ambiente de trabalho livre de assédio, seguro e sadio, e trabalham para melhorar os fluxos e procedimentos de apuração e adoção das medidas cabíveis para tanto.

Não se isole, livre-se de eventual sentimento de culpa, pois a violência ocorre por escolha do(a) assediador(a), procure se posicionar sobre o desconforto (“não é não!”) e entenda que a sua palavra tem força.

REFERÊNCIA

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Presidência da República, 1988. Com alterações posteriores. Publicada originalmente no DOU, p. 1, de 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: jun. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília: Presidência da República, 1940. Com alterações posteriores. Publicada originalmente no Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: jun. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1943. Com alterações posteriores. Publicada originalmente no Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: jun. 2023.

BRASIL. **Lei Federal n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília: Presidência da República, 1989a. Com retificação posterior. Publicada originalmente no DOU, de 06/01/1989, p. 369. Retificação no DOU, 09/01/1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: jun. 2023.

BRASIL**. Lei Federal n. 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração

da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1989b. Com alterações posteriores. Publicada originalmente no DOU, de 25/10/1989, p.1920. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: jun. 2023.

BRASIL. **Lei Federal n. 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 da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1995. Com alterações posteriores. Publicada originalmente no DOU, de 17/04/1995, p. 5361. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: jun. 2023.

BRASIL**. Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Com alterações posteriores. Publicada originalmente no Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, p. 1, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm#art2044. Acesso em: jun. 2023.

BRASIL. **Lei Federal n. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasil: Presidência da República, 2015. Com alterações posteriores. Publicada originalmente no DOU, 07/07/2015, p. 2. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: jun.2023.

BRASIL. Lei n. 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. **Diário Oficial da União**: República Federativa do Brasil, seção 1, Brasília, DF, ano 161, n. 8-B, p. 1, 11 jan. 2023. Edição extra. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm. Acesso em: jun. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: CNJ, 2020. Com alterações posteriores. Publicada originalmente no DJe/CNJ nº 349/2020, de 29/10/2020, p. 15-21. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf. Acesso em: jun. 2023.

OIT BRASÍLIA. **C190 – Convenção (n. 190) sobre violência e assédio, 2019.** Brasília: OIT Brasília, 2023a. PDF. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: jun. 2023.

OIT BRASÍLIA. **R206 – Recomendação sobre violência e assédio, 2019.** Brasília: OIT Brasília, 2023b. PDF. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206. Acesso em: jun. 2023.

SÃO PAULO (Estado). **Decreto n. 60.428, de 08 de maio de 2014**. Aprova o Código de Ética da Administração Pública Estadual e dá nova redação a dispositivos do Decreto nº. 57.500, de 2011. São Paulo: Governo do Estado, 2014. Com retificação posterior. Publicado originalmente no Diário Oficial do Estado, Poder Executivo, São Paulo, 09 de mai. de 2014. Retificação no DOE, p. 1, 10 maio 2014. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2014/decreto-60428-08.05.2014.html. Acesso em: jun. 2023.

SÃO PAULO (Estado). **Lei n. 10.261, de 28 de outubro de 1968**. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado. São Paulo: Governo do Estado, 1968. Com alterações posteriores. Publicada originalmente no Diário Oficial do Estado, Poder Executivo, São Paulo, 29 out 1968. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/lei-10261-28.10.1968.html. Acesso em: jun. 2023.

SENADO FEDERAL. Procuradoria Especial da Mulher. **Cartilha Assédio moral e sexual**. Brasília: Senado Federal, [202-]. PDF. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual. Acesso em: jun. 2023.

SUSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. In: OIT Brasília. Convenções. **C111 – Discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Brasília: OIT Brasília, 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: jun. 2023.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm

CETESB

Secretaria de
Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística

SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO