



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Reconhecer para enfrentar

COMISSÃO DA
MULHER ADVOGADA

CAADF
CAIXA DE ASSISTÊNCIA
DOS ADVOGADOS DO DF

OAB
DISTRITO FEDERAL

episódio fortuito!

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Reconhecer para enfrentar

“O assédio é algo realmente sutil e por vezes despercebido por todas e todos nós. Ficar alerta aos detalhes, entender os contextos é a grande chave para evitar, coibir, não praticar e denunciar.”

— Dra. Nildete Santana de Oliveira
Presidente da Comissão da Mulher Advogada da OAB/DF

INTRODUÇÃO

Na sociedade brasileira ocorreram significativas transformações nos últimos anos, incluindo a incorporação massiva das mulheres nos ambientes de trabalho e o desempenho de papéis mais importantes na vida pública. No entanto, a situação das mulheres no mercado de trabalho ainda sofre sérios comprometimentos de desigualdades, como: instabilidade no emprego, subordinação hierárquica profissional, menor salário em empregos semelhantes, maior temporalidade em seus contratos, maior dificuldade de acesso a cargos de nível superior e é também a mulher a principal vítima do assédio.

A violência contra a mulher na esfera privada também se estende à esfera pública e, especificamente, ao local de trabalho, sendo as referidas condições de trabalho um terreno fértil para o desenvolvimento de um tipo de violência, como assédio moral e sexual nesses espaços. O enfrentamento ao assédio no local de trabalho tornou-se uma das demandas mais sentidas pelos trabalhadores e um dos objetivos prioritários para as instituições que querem avançar rumo às condições respeitosa, com a dignidade pessoal de quem a integra, bem como de cultivar boas práticas no ambiente laboral.

No contexto brasileiro, evidenciou-se nos estudos e debates a ausência de um normativo federal e de mecanismos específicos para regular os direitos dos trabalhadores, especificamente no que se refere ao tema ora abordado e à prevenção e intervenção quanto à saúde e segurança psicossocial e por vezes físicos nos ambientes de trabalho. Esta é uma vacuidade no ordenamento legal e na adoção de normas que promovam a segurança e a saúde psicossocial no trabalho, como preconizado pela OIT. Ademais, a Organização Internacional do Trabalho - OIT elaborou a Convenção 190, a qual reconhece que a iracunda violência e o assédio no universo do trabalho conduzem à violação dos direitos humanos e se constituem em ameaça à igualdade de oportunidades e, portanto, inconciliável com a atividade laboral.

A agenda trouxe para o debate as ocorrências do Assédio Moral e Assédio Sexual no trabalho, as questões jurídicas e seus encaminhamentos, a relação com a cultura organizacional e a gestão, precipuamente os aspectos relacionados a gênero e discriminações, o taciturno avizinhamento com o suicídio, e que estão presentes em diferentes setores, seja em organizações públicas, privadas, do terceiro setor, paraestatais e ou no meio jurídico.

Nessa conjuntura, a Internacional Bar Association (IBA) realizou uma pesquisa global sobre assédio sexual e moral nas profissões jurídicas que revelou dados alarmantes. Uma em cada três advogadas e 1 em cada 14 homens já foram assediados sexualmente, uma em cada duas mulheres entrevistadas e um em cada três homens entrevistados já sofreram assédio moral. A pesquisa aponta que em 57% dos casos de bullying os incidentes não foram denunciados, e esse percentual amplia-se para 75% nos casos de assédio sexual; 65% das profissionais vítimas de bullying ou assédio pensou em abandonar o emprego. No Brasil, 23% dos entrevistados dizem já ter sofrido algum tipo de assédio sexual e 51% revelou já ter sido vítima de bullying.

Esse fenômeno é intrincado e de difícil reconhecimento, tendo em vista à falta de sensibilidade social e a ausência de capacitação para detectá-lo. Excluindo-se os casos de graves manifestações. O assédio moral e sexual no local de trabalho é reconhecido como um elemento que afeta as condições de trabalho, como um problema cada vez mais grave que acarreta uma série de consequências danosas para a saúde física e psicológica da vítima, bem como, financeira e reputação da empresa.

Por todos estes motivos, a Comissão da Mulher Advogada da OAB/DF – CMA decide elaborar um manual, em forma de Livroto, dirigido a todos e em especial as carreiras jurídicas, a fim de oferecer algumas orientações para esclarecer conceitos e situações, como também, observar que repercussões isso pode ter na saúde das pessoas que sofrem com essas atitudes; faça um briefing com revisão da responsabilidade das instituições na prevenção e ação em casos de assédio, analisar os regulamentos existentes, concluindo com um diretório de serviços associativos e recursos de interesse das instituições.

Destarte, é necessário prevenir e combater as condutas reconhecidas como assédio, obstando o seu surgimento e erradicando qualquer atitude que possa ser considerada constitutiva do assédio no local de trabalho, a fim de garantir a proteção dos direitos fundamentais da pessoa, reconhecidos constitucionalmente.

———— **Dra. Nildete Santana de Oliveira**
Presidente da Comissão da Mulher Advogada da OAB/DF

CAMPANHA DE CONSCIENTIZAÇÃO, PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O Assédio é um assunto largamente comentado, porém muitas pessoas desconhecem, têm um entendimento errôneo ou incompleto sobre o que é assédio. O assédio moral ou sexual é um tipo de violência que ocorre no ambiente de trabalho, é um comportamento complexo que se manifesta de diversas formas, diretas e indiretas, de intensidade e gravidade variada, isolada ou continuada, dificilmente reconhecido e assumido pela sociedade e que afeta majoritariamente as mulheres.

Este Livreto objetiva a conscientizar o leitor sobre o tema, a partir de diferentes perspectivas. Trazendo definições, dispositivos legais, exemplos práticos onde são indicadas situações que configuram assédio moral e assédio sexual, elencando as causas presumíveis e consequências desse tipo de comportamento. Nesse intuito são expostos parâmetros para prevenir e enfrentar o assédio moral e sexual de modo a propiciar um ambiente de trabalho mais positivo e saudável, com especial destaque para as grandes corporações e/ou escritórios advocatícios.



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

É a conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho, segundo a autora Marie-France Hirigoyen (Hirigoyen, 1998, p. 55).

A expressão assédio moral ou psicoterror, acoso, bullying é usado para identificar ataques constantes e repetidos que ameaçam a integridade psicológica da pessoa a quem são dirigidos. A palavra moral remete à construção social da moralidade como o que é entendido pela sociedade como 'bem' e 'mal', aceitável ou não, o que se deve e o que não se deve fazer.

Assédio moral é a exposição de um ou mais indivíduos a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente laboral, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que conduz a danos à dignidade e à integridade da pessoa, colocando a saúde física e mental em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.



TIPOLOGIA E CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO

Quanto ao tipo, o assédio moral desdobra-se de três formas a seguir assinaladas:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Transcorre entre indivíduos de nível hierárquico distintos, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas classes:

O vertical que pode ocorrer no sentido descendente ou ascendente:

- **Descendente:** Assédio caracterizado pela pressão dos dirigentes em relação aos subordinados, é também o mais comum. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações de desconforto;
- **Ascendente:** Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o superior hierárquico. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico motivado por interesses diversos. Ações ou omissões para prejudicar o gestor.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Ocorre entre pessoas sem distinção de nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competitividade exagerada entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo comumente vítimas vulneráveis.

ASSÉDIO MORAL MISTO

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por outros colegas de trabalho, com os quais não mantém relação de subordinação. O abuso começa com um autor, sendo seguido por outros com o mesmo padrão nocivo de comportamento.

Os autores classificam o assédio moral de acordo com a sua abrangência:

- **Assédio moral interpessoal:** Acontece de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar a participação do profissional na relação com a equipe;
- **Assédio moral institucional:** Sobrevém quando a organização/instituição incentiva ou consente atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da investida, já que, por meio de seus colaboradores/administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para aumentar a produtividade, disseminando uma cultura institucional de humilhação.

ATOS QUE SE CARACTERIZAM/CONSTITUEM ASSÉDIO MORAL

SIM

- Deterioração proposital das condições de trabalho*;
- Retirar da vítima a autonomia;
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador;
- Suprimir o trabalho que normalmente lhe compete;
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção;
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;
- Causar danos em seu local de trabalho;
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;
- Induzir propositalmente a vítima ao erro.

NÃO

Assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito a organização do trabalho e exigências profissionais com:

- Comportamento isolado ou eventual;
- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;
- Reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência;
- Aumento normal do volume de trabalho;
- Uso de ferramentas e mecanismos tecnológicos de controle;
- Transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho;
- Críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália;
- Repreensão com abertura para defesa.

É natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência, dentro das possibilidades da legislação trabalhista.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL

A prática do assédio sexual fere a dignidade humana e demais direitos fundamentais dos empregados. Viola os direitos de trabalhadores à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde. É alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema.

Definição legal - 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).



ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

O assediador não exibe um padrão, podendo ser o empregador, um colega de trabalho, um falso amigo ou um desconhecido, sempre no ambiente de trabalho. O assédio sexual é algo que não tem forma precisa e pode ocorrer a qualquer momento e a assediada deve buscar e encontrar meios para se proteger.

EPISÓDIOS QUE PODEM SER CARACTERIZADOS COMO ASSÉDIO SEXUAL:

- Conversar ou contar piadas com caráter sexual e obsceno;
- Enviar e-mails, cartas, mensagens ou fazer ligações telefônicas de natureza sexual;
- Compartilhar ou mostrar desenhos ou imagens de conotação sexual;
- Expor a avaliação de uma pessoa unicamente pelos seus atributos físicos;
- Assobiar ou fazer sons inapropriados para alguém;
- Realizar comentários sexuais sobre a forma de se vestir ou se apresentar;
- Fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual;
- Insultar ou dizer palavrões;
- Fazer ameaças diretas ou indiretas com o objetivo de conseguir favores sexuais;
- Convidar uma pessoa repetidamente para manter relações sexuais ou para saídas;
- Levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual de alguém;
- Abraçar, tocar, beijar ou encostar em uma pessoa sem permissão;
- Seguir uma pessoa ou tentar controlá-la;
- Tocar uma pessoa sem a permissão dela;
- Molestar com palavras ou gestos;
- Atacar sexualmente.

Uma pessoa que foi assediada sexualmente pode registrar boletim de ocorrência em qualquer delegacia de polícia (preferencialmente uma delegacia da mulher).



MULHERES E HOMENS PODEM SER VÍTIMAS DE ASSÉDIO?

Sim, qualquer pessoa pode ser vítima, mas as mulheres são mais comumente alcançadas por essa forma de violação no ambiente de trabalho, consoante comprovado por diferentes pesquisas sobre a temática. Percebe-se também que somada a questão de gênero, a raça é também um fator presente na discriminação. Inference-se que as mulheres mais atingidas pelo assédio são as mulheres negras.



PROTEÇÃO LEGAL CONTRA O ASSÉDIO

Não há pena específica ao empregador que assedia moralmente seus funcionários, contudo o arcabouço jurídico nacional permite que sejam impostas penalidades a empresa.

Assédio é um tipo de violência que ofende princípios constitucionais fundamentais, uma vez que resulta no desrespeito do princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art.1º, inciso III e IV, da Constituição Federal - CF) com conseqüente dano à honra, a saúde física e mental do trabalhador (arts. 5º e 6º, da CF), e aumento dos riscos à saúde (art.7º, Inciso XXII, da CF).

O Código Civil estabelece que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Já o assédio sexual é crime tipificado 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).

Recentemente a Convenção 190* da Organização Internacional do Trabalho OIT estabeleceu a seguinte definição para o assédio: Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

A dignidade do trabalhador é um valor supremo que alicerça o conteúdo normativo do direito social fundamental à saúde. Um ambiente de trabalho livre de stress e violência é fundamental à garantia desse direito no âmbito do trabalho.

Importante! Situações isoladas podem ocasionar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

* Ainda não Ratificada pelo Brasil. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL - ILO. Conférence internationale du Travail. Commission normative: violence et harcèlement dans le monde du travail 2019 (Nº. 190). Disponível em: Acesso em: 24 mar. 2021



CAUSAS

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores cultural, econômicos e/ou emocionais.

Principais atos que contribuem para a prática do assédio:

- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho;
- Inveja, dentre outras.



CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral e o sexual trazem consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para a assediada e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

O assédio constitui-se em uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a empresa/instituição/escritório em que trabalha. A vítima escolhida geralmente é isolada do grupo sem explicações, passando a ser ridicularizada, hostilizada, inferiorizada e até mesmo desacreditada diante dos colegas.

CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR

O assédio pode ocasionar:

- Insegurança;
- Dores generalizadas; palpitações; distúrbios digestivos; dores de cabeça; hipertensão arterial; alteração do sono; irritabilidade;
- Crises de choro; abandono de relações pessoais; problemas familiares; isolamento; depressão; síndrome do pânico; estresse; esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; incapacidade laborativa;
- Suicídio.

A humilhação repetitiva e de ampla duração interfere diretamente na vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas, pessoais e sociais, o que causam graves danos à sua saúde física e psicológica.

CONSEQUÊNCIAS PARA A PESSOA JURÍDICA/EMPREGADOR/ESCRITÓRIO

O assédio pode ocasionar:

- Redução da produtividade; ausências reiteradas do trabalhador; rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes; licenças médicas;
- Exposição negativa da marca; demandas judiciais;
- Indenizações trabalhistas; processos administrativos e ou judiciais frente ao Ministério Público do Trabalho - MPT e multas administrativas.

REFLEXOS PARA A SOCIEDADE E O ESTADO

O assédio pode ocasionar:

- Desestruturação de famílias;
- Dispêndio com tratamentos médicos;
- Custos com benefícios sociais;
- Despesas com processos administrativos de fiscalização e apuração e custos com a movimentação da Justiça nos processos judiciais.

O ASSEDIADOR PODE SER PUNIDO PELA EMPRESA/ESCRITÓRIO?

Sim, no âmbito do empregador, após justa, ampla e competente apuração, algumas das medidas educativas/repressiva possíveis para o assediador são atribuir advertência, mudar o setor ou função do agressor, alterar a jornada de trabalho, suspensão ou, até mesmo, dispensa por justa causa.

É fundamental que essas punições estejam satisfatoriamente claras e acessíveis (escritas, divulgadas e recicladas, mediante capacitação periódica) a todos os colaboradores da empresa/escritório, indistintamente; tais providências possuem serventia como recurso de conscientização, prevenção ao assédio sexual no trabalho, mas, também, como alentado subsídio formal à uma possível demissão por justa causa e, eventualmente, à uma defesa administrativa frente ao Ministério Público do Trabalho – MPT, ou judicial em ação trabalhista.

Na política de boas práticas implementadas pela organização/escritório de como lidar com essa matéria, deverá integrar o comunicado de que, caso isso ocorra, o assediador, independentemente das penalidades que lhe forem aplicadas internamente no ambiente laboral, nas hipóteses de os fatos repercutirem externamente e ensejarem movimentação das instituições responsáveis pela fiscalização e proteção de direitos coletivos e ou sociais, não estará imune a se tornar réu em ação proposta pelo Ministério Público do Trabalho ou por uma entidade sindical ou ainda no âmbito criminal, em casos de assédio sexual.

Destarte, as denúncias pertinentes ao assédio moral e sexual merecem cuidado e especial zelo, para salvaguardar a instituição de futuros imbróglis.



COMO A VÍTIMA PODE TENTAR SE PREVENIR E PROTEGER?

- Converse sobre o fato com alguém próximo;
- Anote todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local;
- Confronte o assediador;
- Liste os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Busque ajuda na sua rede de apoio (família, amigos, coletivos de mulheres, sindicatos e órgãos de classe);
- Reúna provas do assédio;
- Procure o apoio dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram por circunstâncias semelhantes;
- Providencie orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunique a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procure o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação;
- Avalie a possibilidade de propor ação judicial de reparação de danos morais.



COMO AJUDAR A VÍTIMA?

- Os colegas de trabalho podem se solidarizar com a vítima oferecendo apoio;
- Não incentivar ou acobertar o assediador;
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou, mesmo que anonimamente, e/ou disponibilizando-se como testemunha.



COMO A EMPRESA/ESCRITÓRIO PODE PREVENIR-SE?

A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual deve ser elaborada com a finalidade de prevenir, enfrentar e intervir em condutas que possam caracterizar o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Existem diversos modos de prevenir o assédio moral no trabalho, sendo a principal delas, a informação. Assegurar que os colaboradores saibam o que é assédio moral e sexual, quais são as condutas e atos aceitáveis no ambiente de trabalho, contribui para a educação, prevenção, redução e até para a eliminação dessa prática.

MEDIDAS DE PREVENÇÃO:

- Impulsione a efetiva participação dos colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições saudáveis de trabalho;
- Amplie a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Incentive o diálogo e divulgue os guias de boas práticas. Trabalhando juntos para enfrentar o assédio moral e o assédio sexual na profissão jurídica, compartilhando o que não funciona e precipuamente o que funciona;
- Introduza treinamentos personalizados e de forma periódica. A capacitação adequada pode contribuir com as boas práticas no ambiente de trabalho. A formação tem que ser a regra, não a exceção;
- Promova palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Observe o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Incentive boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Coletar informações e melhorar a transparência. Não temos informação suficiente. É importante obter informação adequada quanto à natureza, a frequência e o impacto do bullying e do assédio sexual;



- Realize avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Ofereça apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julgam vítimas de assédio moral;
- Garanta a incorporação de políticas mais eficazes e melhoria em sua implementação;
- Assegure que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso, políticas mais eficazes e melhoria em sua implementação;
- Faça surgir, mantenha e aproveite as sinergias existentes;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Estabeleça canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias. Como prevenir;
- Criar e ou melhorar os canais de denúncia e explorar novos mecanismos com esse fim;
- Institua e divulgue um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais e que assédio sexual é crime.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assumir responsabilidades, este problema é da sociedade, portanto é de todos. Desde os profissionais em posições de liderança até os recém graduados, todos tem a incumbência e devem trabalhar em aderência para alcançar o desenvolvimento da função e um ambiente laboral sem estes males.

O assédio moral e o sexual dificilmente acontecem fora de contexto. Ausência de respeito a dignidade da pessoa humana; problemas mentais; falta de empatia; falta de satisfação com o trabalho e carência de diversidade estão relacionados. Essas dinâmicas têm que ser compreendidas e abordadas em conjunto para aprimorar a convivência salutar.

Com um esforço comum, é possível e viável a mudança nas mentalidades das pessoas e nos lugares de trabalho e das instituições para erradicar os assédios moral e sexual na profissão.



Textos: Dra. Nildete Santana de Oliveira

Tradução Inglês: Dra. Rossana Valéria Souza e Silva

Tradução Espanhol: Prof. Dr. Juan Cristóbal Morales Ordoñez - Universidad del Azuay - Equador, Consultor Especial do GCUB

Fontes:

1. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Assedio - Cartilha WEB - 14,8x19cm - mu.pdf (senado.leg.br);
2. BRASIL. Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01 de março 2021;
3. BRASIL. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01 de março 2021;
4. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 08 de março. 2021;
5. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. 573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457 (tst.jus.br) Acesso em 08 de março. 2021;
6. OIT – Organização Internacional do Trabalho Convenção 190. Convenção (nº 190) da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019): 12 contribuições possíveis para a resposta à crise da COVID-19 e recuperação da pandemia (ilo.org) Acesso em: 01 de março 2021;
7. HIRIGROYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001;
8. Nós também? Bullying e assédio sexual na profissão jurídica. <https://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=DDB788A8-E3E4-4B51-80F4-DB82D86296CD>.

GESTÃO 2019/2021

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL CONSELHO SECCIONAL DO DISTRITO FEDERAL

Délio Lins e Silva Júnior - Presidente
Cristiane Damasceno - Vice-Presidente
Márcio de Souza Oliveira - Secretário-Geral
Andréa Saboia de Arruda - Secretária-Geral Adjunta
Paulo Maurício Siqueira - Diretor Tesoureiro
Fernando Abdala - Diretor de Comunicação e Tecnologia
Josefina Serra dos Santos - Diretora de Igualdade Racial e Social
Rafael Teixeira Martins - Diretor de Prerrogativas

CAIXA DE ASSISTÊNCIA DOS ADVOGADOS DO DISTRITO FEDERAL

Eduardo Uchôa Athayde - Presidente
Mauro Jr. Pires do Nascimento - Vice-Presidente
Karlos Eduardo de Souza Mares - Secretário-Geral
Aline Cristina de Melo Franco e Oliveira - Secretária-Geral Adjunta
Ana Carolina Franco C. de C. Rodrigues - Diretora Tesoureira

COMISSÃO DA MULHER ADVOGADA DA OAB/DF

Nildete Santana de Oliveira - Presidente
Joana D'arc Alves Barbosa Vaz de Mello - Vice-Presidente
Veranne Magalhães - Secretária-Geral
Ana Paula de Oliveira Tavares - Secretária-Geral Adjunta

CONSELHO SECCIONAL DA OAB/DF

Alexandra Tatiana Moreschi de Albuquerque
Alexandre Amaral de Lima Leal
Alexandre da Cruz dos Santos Neto
Alexandre Vitorino Silva
Almiro Cardoso Farias Júnior
Amanda Cristina Marques Monteiro
Ana Carolina Andrada Arrais Caputo Bastos
Ana Luisa Fernandes Pereira de Oliveira
Ana Paula Pereira Meneses
André Santos
Anna Carolina Menezes de Noronha Borelli
Antonio Alberto do Vale Cerqueira
Bárbara Eleodora Fortes da Silva
Bárbara Maria Franco Lira
Benjamin Caldas Gallotti Beserra
Bernardo de Alencar Araripe Diniz
Bruce Bruno Pereira de Lemos e Silva
Brunna Lucy de Sousa Santos
Caio Caputo Bastos Paschoal
Caio Leonardo Bessa Rodrigues
Camilla Dias Gomes Lopes dos Santos
Célia Arruda de Castro
Cíntia Cecílio
Cláudio Pereira de Jesus
Cristina Alves Tubino
Daniela Lourenço de Oliveira
Dayane Cardoso Marques
Denise da Costa Eleutério
Denise Soares Vargas
Dulce Donaíre de Mello Oliveira Furquim
Eduardo de Vilhena Toledo
Eliete Viana Xavier
Elísio Azevedo Freitas
Fabiano Jantalia Barbosa
Felipe de Almeida Ramos Bayma Sousa
Felipe de Vasconcelos S. Montenegro Mattos
Fernanda de Albuquerque Maranhão Burle
Fernando Teixeira Abdala
Flávio Augusto Fonseca
Francisca Aires de Lima Leite
Gabriel de Sousa Pires
Gabriela Marcondes Laboissière Camargos
Geraldino Santos Nunes Júnior
Gerson Wilder de Sousa Melo
Giordana Carneiro do Vale Rodrigues
Guilherme Lazarotti de Oliveira
Guilherme Portela
Guilherme Silveira Coelho
Gustavo Ferreira Alves
Iara Célia Batista de Castro
Igor Abreu Farias
Inácio Bento de Loyola Alencastro
Josefina Serra dos Santos
Juliana Zappalá Porcaro

Karina Amorim Sampaio Costa
Laila José Antônio Khoury
Leonardo Fernandes Ranfina
Lenda Tariana Dib Faria Neves
Lilian Fernanda Santos Albuquerque
Liliana Barbosa do Nascimento Marquez
Liliane Barbosa de Andrade Melo
Luis Claudio de Moura Landers
Luiz Carlos Bivar Corrêa Júnior
Luiz Henrique Maia Bezerra
Magda Ferreira de Souza
Marcelo Turbay Freiria
Marconi Miranda Vieira
Maria Cláudia Azevedo de Araújo
Maricé Giannico
Maxminiano Magalhães de Lima
Moara Silva Vaz de Lima
Murillo dos Santos Nucci
Myriam Ribeiro Mendes
Newton Rubens de Oliveira
Nildete Santana de Oliveira
Onízia de Miranda Aguiar Pignataro
Paulo Emílio Catta Preta de Godoy
Poliana Sousa Vieira
Rafael Gonçalves Marimom
Rafael Teixeira Martins
Ricardo Barbosa Cardoso Nunes
Roberta Batista de Queiroz
Rodrigo Freitas Rodrigues Alves
Selma Maria Frota Carmona
Sérgio Bonfim Monteiro Peres
Sílvio de Jesus Pereira
Stela Maria Cabral Domingos
Tassiana Araújo Tenório
Thais Meirelles de Sousa Maia Ribacionka
Thaisi Alexandre Jorge Siqueira
Thiago Guimarães Pereira
Thiago Holanda Barbosa
Tiago Pugsley
Veranne Cristina Melo Magalhães
Vicente Coelho Araújo
Wendell do Carmo Sant'ana

CONSELHO FEDERAL DA OAB/DF

Daniela Rodrigues Teixeira
Francisco Queiroz Caputo Neto
Raquel Bezerra Cândido
Rodrigo Badaró Almeida de Castro
Ticiano Figueiredo de Oliveira
Wilson Marcelo Malchow Vedana

COMISSÃO DA
MULHER ADVOGADA

ORGANIZAÇÃO



APOIO

