

PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO AO

ASSÉDIO
MORA
E SEXUAL

#TODOS CONTRA

COMISSÃO DE PREVENÇÃO
AO ASSÉDIO MORAL

RESOLUÇÃO 2229/18

**Comissão para Prevenção ao Assédio Moral
do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro,
instituída pela Resolução GPGJ 2.229/2018.**

Composição

Presidente: Eduardo da Silva Lima Neto

Dimitrius Viveiros Gonçalves

Eduardo Monteiro Vieira

Vinicius Zanata Alves Lobo

Leonardo Nogueira Martins

Lucia Rodrigues Delgado

Secretaria

Rafaela Carnevalli Villas-Bôas de Andrade

Supervisão Editorial e Revisão

Luiza Helena Torezani

Fabiane Matos

Projeto Gráfico e Diagramação

Claudio Verçosa

Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro

Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual/Procuradoria-Geral de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. MPRJ, 2019.

Cartilha instituída pela Comissão para Prevenção ao Assédio Moral do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, com o objetivo de fomentar medidas de prevenção e de enfrentamento ao assédio moral e sexual, no âmbito Institucional.

2019

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
---------------------	----------

I. SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

I.1. Qual é o objetivo do assediador	6
I.2. Como pode ocorrer o assédio moral	7
I.3. Exemplos comuns de assédio moral	8
I.4. O que diz a Lei	11
I.5. As consequências do assédio moral para o servidor, estagiário ou terceirizado	12

II. SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

II.1. Características	15
II.2. Situações exemplificativas de assédio sexual	17
II.3. Consequências para a vítima	16
II.4. O que diz a Lei	17

III. ORIENTAÇÕES GERAIS À VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

III.1. O que fazer diante de uma situação de assédio moral ou sexual	19
III.2. Os canais de denúncia	19
III.3. O tratamento das denúncias no âmbito da CPAM	20

CONCLUSÃO	21
------------------	-----------

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
-----------------------------------	-----------

APRESENTAÇÃO

A perversidade não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos.

Maria Ester de Freitas/2001.

O assédio moral sempre existiu como uma forma de violência velada nas relações de trabalho. No decorrer do tempo, constatou-se que práticas psicológicas violentas no ambiente de trabalho produziam efeitos destrutivos, “reduzindo a produtividade, aumentando o absenteísmo e promovendo vários danos psicológicos em suas vítimas”¹.

O Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, juntamente com a Associação de Classe dos seus servidores, na vanguarda dessa temática, deu início à criação de estratégias de combate ao assédio moral no âmbito institucional, por entender que esse tipo de violência contamina e deteriora as relações funcionais, ocasionando prejuízos para toda a sociedade fluminense. Uma das primeiras estratégias foi a criação da Comissão para Prevenção ao Assédio Moral - CPAM, instituída pela Resolução GPGJ nº 2.229/2018. A Comissão tem como objetivo fomentar medidas de prevenção e de enfrentamento ao assédio moral no âmbito administrativo, considerando a necessidade de preservação da dignidade da pessoa humana, assim como dos direitos sociais ao trabalho e à saúde de todos que trabalham na Instituição.

A presente Cartilha é a materialização de um dos objetivos da CPAM, o de proporcionar àqueles que laboram na Instituição um ambiente de trabalho livre de qualquer espécie de assédio, com informações que auxiliem na prevenção, identificação e combate a situações dessa natureza.

1 FREITAS, Maria Ester. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. RAE - eletrônica, São Paulo, v 41. n. 2, abr/jun. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>> Acessado em 15/04/2019.

I. SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para o Conselho Nacional do Ministério Público, o assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.²

Outra característica marcante do assédio moral é a repetição progressiva das humilhações e vexames. O fenômeno manifesta-se de forma circular: uma vez iniciado, começa a destruir suas vítimas, sem emoções, de maneira fria, indiferente, calculista e desumana. Normalmente, os componentes do grupo, que não estão diretamente envolvidos, não se manifestam. As causas são diversas: medo, preguiça ou egoísmo. *Mas, existe a clara tendência ao crescimento em forma de espiral se não ocorrer alguma interferência que impeça sua trajetória* (HIRIGOYEN, 2002).

O assédio moral para o CNMP pode, ainda, ser conceituado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65). Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado.

I.1. Qual é o objetivo do assediador

O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador, simplesmente visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição

2 CNMP. Assédio Moral e Sexual: Previna-se. Cartilha. Disponível em: < <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf> > Acessado em 15/04/2019.

pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação. O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.

I.2. Como pode ocorrer o assédio moral

Notoriamente, os níveis mais baixos da hierarquia organizacional são as maiores vítimas do assédio moral, pois detêm menor parcela de poder. Mas, normalmente, as vítimas não são as mais frágeis emocionalmente, pelo contrário, os mais agredidos, na maioria das vezes, são pessoas que trabalham muito e que dificilmente se curvam aos abusos do superior hierárquico ou dos colegas de trabalho. Com perfil competente e dedicados à organização, trabalham até tarde, em finais de semana e, mesmo doentes, não deixam de cumprir suas tarefas (HIRIGOYEN, 2002). Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

- # **vertical:** ocorre quando o assediador está em posição hierárquica ou funcional superior à da vítima. É o assédio moral típico do ambiente de trabalho;
- # **horizontal:** ocorre quando o assediador está na mesma posição hierárquica ou funcional que a vítima. Nesse caso, o assediador não é um chefe, mas um colega de trabalho;
- # **ascendente:** apesar não ser tão comum, o assédio moral pode partir de um nível hierárquico inferior (geralmente um grupo), contra alguém em posição hierárquica superior.

I.3. Exemplos comuns de assédio moral

Os comportamentos que caracterizam assédio moral, dentro de um contexto específico (repetitivo e prolongado no tempo, no exercício das funções), a serem delineados conforme as circunstâncias do caso concreto, podem ser agrupados usualmente da seguinte forma:

Deterioração das condições de trabalho	Provocação do isolamento
<ul style="list-style-type: none"> # retirar a autonomia do servidor, estagiário ou terceirizado; # retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor ou estagiários; # passar tarefas humilhantes; # criticar o trabalho do servidor, estagiário ou terceirizado de forma injusta; # contestar, a todo momento, as decisões do servidor, estagiário ou terceirizado; # distribuir desigualmente os trabalhos; # controlar exageradamente o servidor; # negar instrumentos de trabalho; # induzir o trabalhador(a) ao erro; # impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado servidor, estagiário ou terceirizado, diferentes das que são cobradas dos demais, sendo mais trabalhosos ou mesmo inúteis; # delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros; # determinar prazo desnecessariamente curto para a finalização de um trabalho; 	<ul style="list-style-type: none"> # proibir os colegas de dirigir-lhe a palavra; # ignorar a presença do servidor, estagiário ou terceirizado assediado, dirigindo-se apenas aos demais servidores; # isolar espacialmente dos colegas; # não lhe dirigir a palavra pessoalmente; # mandar recados por interposta pessoa ou somente por e-mail ou outras formas de comunicação indireta.

Deterioração das condições de trabalho	Provocação do isolamento
<ul style="list-style-type: none"># não atribuir atividade ao servidor, estagiários ou terceirizado, deixando-o sem qualquer tarefa a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e incompetência;# manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária, para que o servidor, estagiário ou terceirizado realize as atividades;# vigiar excessivamente apenas o servidor, estagiário ou terceirizado assediado;# instigar o controle de um servidor, estagiário ou terceirizado por outro, determinando que um trabalhador tenha controle sobre outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.	

Atentar contra a dignidade	Violência verbal ou física
<ul style="list-style-type: none"># zombar ou ridicularizar atributos pessoais;# criar ou utilizar apelidos depreciativos;# expor e criticar a vida privada;# fazer gestos desdenhosos (suspiros, olhares, etc.);# desconsiderar problemas de saúde;# criticar a vida particular do servidor, estagiário e terceirizado;# pressionar o servidor a abrir mão de direitos;# espalhar rumores a respeito do servidor, estagiários ou terceirizado;# limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o servidor, estagiário ou terceirizado permanece no banheiro;# fazer comentários indiscretos quando o servidor, estagiário ou terceirizado falta ao serviço;# divulgar boatos ofensivos sobre a moral do servidor, estagiário ou terceirizado;	<ul style="list-style-type: none"># gritar, xingar ou ameaçar;# agredir, de forma direta ou indireta;# causar dano material a bens pessoais;# violar a intimidade pessoal de comunicação;# advertir arbitrariamente.

Como se disse, o contexto para caracterização do assédio moral, pressupõe uma violência psicológica explícita, rotineira, repetitiva e prolongada no tempo.

I.4. O que diz a Lei

No Estado do Rio de Janeiro, o assédio moral é tratado na Lei Estadual nº 3.921/2002, de iniciativa do Poder Legislativo Estadual, que veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, verbis:

art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Além do conceito, a referida Lei estabelece um rol exemplificativo de condutas típicas de assédio moral e prevê que *“todo ato resultante de assédio moral no trabalho é nulo de pleno direito”* (art. 3º). A norma estadual também prevê as penalidades administrativas de advertência, suspensão ou demissão, que devem ser aplicadas em caso de condenação do servidor público assediador (art.4º).

A Lei Estadual nº 5.967/2011, que instituiu o dia estadual de luta contra o assédio moral, 2 de maio, também reforçou a importância do enfrentamento das práticas de assédio moral no âmbito do Estado do Rio de Janeiro.

I.5. As consequências do assédio moral para o servidor, estagiário ou terceirizado

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do servidor, estagiário ou terceirizado de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica. Pode desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, entre outros.

Esses danos podem evoluir para uma incapacidade laborativa e até mesmo a morte, constituindo um risco invisível, mas real. É importante ressaltar que todo esse processo, além de adoecer o ambiente de trabalho, desencadeia o afastamento do servidor, estagiário ou terceirizado por meio de licenças ou mesmo pedidos antecipados de aposentadorias, onerando a sociedade que, em todo caso, acaba sendo afetada pela prestação de um serviço de má qualidade.

II. SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Pode ser conceituado como *“toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”*. (Maurício Drapeau)³.

Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

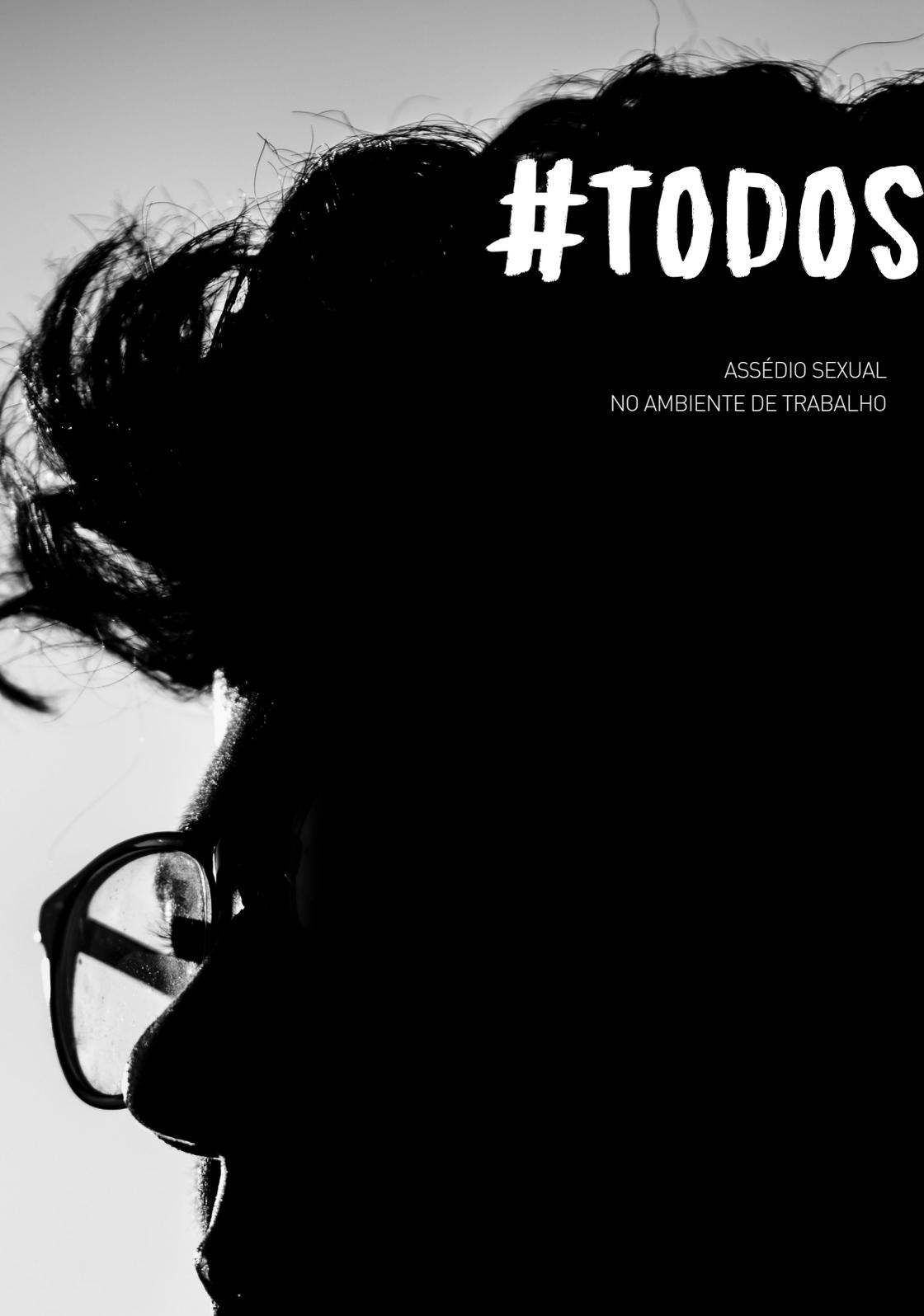
Trata-se de comportamento não autorizado e atentatório à liberdade sexual da vítima, em regra, mulher. Essa conduta se perfaz comumente por meio de cantadas insistentes, propostas sexuais, chantagens indevidas, etc., utilizando-se do contexto laboral para se chegar à vítima.

Além de conduta completamente reprovável, o assédio sexual é crime previsto no art. 216-A, do Código Penal, quando cometido por superior hierárquico, conforme veremos.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadas pejorativas à sexualidade ou às escolhas sexuais das pessoas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto devem ser evitados.

Essa pressão possui componentes de extrema violência moral, na medida em que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de ser removido para setores indesejados ou até mesmo de se instaurar, sem justo motivo, sindicância ou procedimento administrativo disciplinar.

3 Idem, Cartilha. CNMP

A high-contrast, black and white profile photograph of a person with dark, wavy hair and glasses. The person's face is mostly in silhouette against a bright, light background. The text "#TODOS" is overlaid in large, white, bold, sans-serif font on the right side of the image.

#TODOS

ASSÉDIO SEXUAL
NO AMBIENTE DE TRABALHO

CONTRA

II.1. Características

O assédio sexual pode ocorrer de maneira explícita ou insinuada, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou por meios de gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros.

Geralmente é feito por homens em posição hierárquica superior contra mulheres, podendo, contudo, ocorrer tendo os homens como vítimas, não se limitando às situações hierárquicas, sendo possível acontecer entre colegas de mesmo nível.

Pode ocorrer (a) por chantagem, quando há exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho; (b) por intimidação, quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

Alguns questionamentos são frequentes sobre o tema do **assédio sexual**. Os principais são:

1 É necessário contato físico para caracterizar o assédio sexual?

Não. A maioria dos comportamentos de assédio sexual ocorre sem contato físico, por meio de expressões, conversas, bilhetes, gestos, envio de imagens, comentários em redes sociais, presentes, etc.

2 O silêncio da vítima indica o seu consentimento?

Não. Claro que é importante que a vítima do assédio sexual se manifeste desde logo contra as investidas recebidas. Mas, por outro lado, é compreensível que diante de um ato que causa constrangimento e intimidação, não é possível pressupor que o silêncio ou ausência imediata de repúdio seja algum sinal positivo para que o assediador continue suas investidas. Nessa situação, a trabalhadora está em posição de subordinação e o medo de represálias contribui para a ausência de uma atitude mais assertiva contra o assediador.

II.2. Situações exemplificativas de assédio sexual

- # contato físico não desejado;
 - # elogios desrespeitosos ou indesejados;
 - # envio de mensagens de cunho sexual;
 - # piadas e gracejos com teor sexual;
 - # controle da vida privada da vítima.
 - # convites impertinentes e insistentes;
 - # sentimento de posse em relação à vítima;
 - # chantagens de cunho sexual;
 - # gestos ou importunações libidinosas.
-

II.3. Consequências para a vítima

Assim como o assédio moral, o assédio sexual tem impacto negativo na vida pessoal e profissional da vítima. A vítima pode desenvolver síndromes e doenças psicossociais que abalam seu emocional e diminuem seu interesse pelo trabalho e pela produtividade.

São sintomas comuns às vítimas de assédio sexual:

- # crises de choro, angústia e desalento com a profissão;
- # constrangimento e mal estar em presença do assediador;
- # perda da autoconfiança na própria competência;
- # cometimento de erros banais por falta de concentração;

II.4. O que diz a Lei

Incluído no Código Penal pela Lei nº 10.224/2001, o art. 216-A foi positivado com a seguinte redação:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Embora a Lei Estadual nº 3.921/2002, não aborde claramente a questão do assédio sexual, a conduta do assediador pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

A prática do assédio sexual viola os seguintes deveres:

- # Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- # Tratar as pessoas com urbanidade (art. 39, III e 40, III, do Decreto-Lei nº 220/1975; art. 285, III, do Decreto nº 2.479/1979; e art. 118, IX, da Lei Complementar 106/2003).

III. ORIENTAÇÕES GERAIS À VITIMA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

III.1. O que fazer diante de uma situação de assédio moral ou sexual

A pessoa que está sendo assediada moral ou sexualmente, uma vez consciente da situação em que se encontra, pode adotar algumas medidas para resguardar-se, como:

- # repudiar de pronto a atitude do assediador e explicitar que tal comportamento configura assédio;
- # pedir para que o colega passe a observar a conduta do assediador em relação a si;

- # registrar informações sobre a conduta abusiva, como dia e hora do fato ocorrido, local, conteúdo da conversa, pessoas envolvidas, testemunhas, etc.
- # produzir ou preservar provas do assédio (gravar suas conversas, guardar bilhetes, salvar e-mails, etc.);
- # conversar com o assediador acompanhando de um colega de trabalho;
- # compartilhar a situação com colegas de trabalho, amigos ou familiares.

III.2. Os canais de denúncia

O principal canal para o recebimento das comunicações relativas aos casos de assédio moral e sexual é a Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual, por meio do seguinte e-mail: **assediomoral@mprj.mp.br**.

Sem prejuízo do encaminhamento de denúncia à CPAM, pode a vítima de assédio representar diretamente a outros organismos da estrutura interna do MPRJ, como:

- # Ouvidoria, pelo telefone 127 ou (21) 2262-7015 ou por meio de formulário eletrônico, disponível na Intranet;
- # Diretoria de Recursos Humanos, por meio de representação protocolizada junto à Diretoria de Comunicação e Arquivo;
- # Coordenações dos Centros Regionais;
- # Assemperj;



CONCLUSÃO

A dignidade da pessoa humana, em sua ampla acepção, abrange o direito à preservação da saúde física e psíquica do trabalhador, o qual possui direito de permanecer em seu labor e dele sair com a mesma integridade com a qual entrou. A prevenção e o combate ao assédio moral e sexual, portanto, devem ser prioridade permanente das instituições e objeto de medidas concretas e efetivas para garantir a higidez do ambiente de trabalho em todos os seus aspectos.

“As organizações são intrinsecamente espaços de comportamento controlado e é do seu absoluto interesse coibir atitudes que possam prejudicar o seu melhor rendimento e a sua imagem.”

Maria Ester de Freitas/2003.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BESERRA MELO, Raul Henrique e Outros. A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho e no mundo. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual: previna-se (Cartilha). Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>>.

DE MATTOS, Carlos André Corrêa e Outros. O assédio moral no serviço público estadual: uma investigação no Estado do Pará. Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional. G&DR • v.6,n.3, p.50-71, set-dez/2010, Taubaté, SP, Brasil.

FREITAS, Maria Ester. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. RAE - eletrônica, São Paulo, v 41, n. 2, abr/jun. 2001. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf> > Acessado em 15/04/2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas (Cartilha). Brasília: MPT. Procuradoria-Geral do Trabalho, 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/vps/wcm/connect/portal_mpt/921e0b9f-c30c-473c-bf3b-0497ac571292/Cartilha_Ass%C3%A9dio+Sexual.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-921e0b9f-c30c-473c-bf3b-0497ac571292-IPgJK7P>.

_____. PCDLegal. O Ministério Público do Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores (Cartilha). Vitória: MPT. Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região, 2014. Disponível em: <http://www.pcdlegal.com.br/cartilhamp/download/MPT_Cartilha_DVisual.pdf>



MPRJ | MINISTÉRIO PÚBLICO
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO