

CARTILHA DE PREVENÇÃO

Assédio Moral | Assédio
Sexual | Discriminação



UNICEPLAC
CENTRO UNIVERSITÁRIO

APRESENTAÇÃO

A dignidade da pessoa humana reconhece que o direito fundamental deve ser respeitado em todo e qualquer ambiente. Assim, o Centro Universitário Aparecido dos Santos (UNICEPLAC) em consonância com os princípios éticos e morais, bem como a legislação brasileira e a sua missão institucional, disponibiliza a presente cartilha com o objetivo de oferecer a toda comunidade acadêmica, docentes, discentes e colaboradores, informações educativas sobre o assédio moral, assédio sexual e discriminação, de forma a promover um convívio pacífico e saudável.



SUMÁRIO

O que é assédio moral?	3
Quais são as formas do assédio moral?	4
Como identificar casos de assédio moral?	5
O que não é assédio moral?	6
Boas práticas contra o assédio moral	7
O que é assédio sexual?	9
Quais são as formas do assédio sexual?	9
Como identificar casos de assédio sexual?	11
O que não é assédio sexual?	11
Boas práticas contra o assédio sexual	12
O que é discriminação?	13
Como identificar casos de discriminação?	13
Discriminação e dispositivos normativos	14
Boas práticas contra a discriminação	15
O que é bullying?	16
Quais são os tipos de bullying?	16
Bullying e dispositivos normativos	17
Atuação do UNICEPLAC	18
Combatendo o assédio	19
Combatendo a discriminação	19
Onde denunciar?	20
Referências	21

ASSÉDIO

O assédio é um ato invasivo que transpassa os limites do respeito e da dignidade da outra pessoa. Dessa forma, os tipos de assédio definidos "moral e sexual" apresentam um propósito, destacando-se a ameaça a dignidade da vítima ou o estabelecimento de um ambiente discriminatório ou degradante.

ASSÉDIO MORAL

O que é assédio moral?

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), define como toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador".

Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamento: a dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Código Civil

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).

QUAIS SÃO AS FORMAS DO ASSÉDIO MORAL?

Você saberia identificar como esse tipo de assédio pode se manifestar? Confira a seguir:

Vertical descendente (de cima para baixo)

Podendo ocorrer: Professor contra Aluno, Gestor contra Colaborador, Superior hierárquico contra Subordinado.

Vertical ascendente (de baixo para cima)

Podendo ocorrer: Aluno contra Professor, Colaborador contra Gestor, Subordinado contra Superior hierárquico.

Horizontal (na mesma hierarquia)

Podendo ocorrer: Aluno contra Aluno, Professor contra Professor; Colaborador contra Colaborador, Gestor contra Gestor, Subordinado contra Subordinado, Superior hierárquico contra Superior hierárquico.

Misto (horizontal e vertical)

Podendo ocorrer entre qualquer pessoa independente se é superior hierárquico, subordinado ou mesma hierarquia.

**Toda e qualquer pessoa pode ser vítima de assédio, podendo ser homem ou mulher.
Porém, conforme diversas pesquisas o alvo preferido do assédio moral é a mulher.**

Alvo preferencial do assédio moral

- Sexo feminino
- Raça e etnia
- PcD
- LGBTQIAP+
- Doentes e acidentados
- Mulheres negras

COMO IDENTIFICAR CASOS DE ASSÉDIO MORAL?

A seguir, alguns exemplos que permitem identificar casos de assédio moral com maior facilidade.

Deterioração proposital das condições de trabalho

- Criticar constantemente o trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada;
- Exigir metas em nível de cobrança diferente entre os colaboradores de mesma posição hierárquica;
- Exigir resultados em nível de cobrança diferente entre os alunos;
- Impor atividades que sabidamente é impossível de ser cumprida;
- Vigilância excessiva.

Isolamento e recusa de comunicação

- Impedir interações com outros colegas de trabalho ou de estudo;
- Ignorar a presença da pessoa;
- Evitar comunicação direta, limitando a comunicação por e-mail, bilhetes ou terceiros.

Atentado contra a dignidade

- Realizar brincadeiras vexatórias no ambiente ou como resultado de algum trabalho ou atividade acadêmica, expondo a pessoa ao ridículo;
- Utilizar apelidos ou estigmatizar o outro com palavras pejorativas;
- Divulgar informações sigilosas a pessoas não autorizadas;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Demonstrar desprezo com gestos como suspiros, olhares, levantar de ombro e risos.

COMO IDENTIFICAR CASOS DE ASSÉDIO MORAL?

Violência verbal ou física

- Dialogar aos gritos;
- Ameaçar a integridade física;
- Realizar escuta telefônica em que você não esteja presente no diálogo.

Situações isoladas também podem causar assédio moral, quando pressupor ato repetitivo e prolongado com a intenção de prejudicar a vítima.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Situações conflituosas

As discordâncias no ambiente de trabalho ou sala de aula, desde que tratadas de forma aberta, respeitosa e com a possibilidade de defesa de posicionamento.

Situações eventuais e isoladas não configuram ASSÉDIO MORAL, mas pode acarretar dano moral.

Nesse caso, é importante verificar possível caracterização de algum outro ilícito previsto no Regimento Interno da Instituição.

Exigência do cumprimento de metas e atingimento de resultados

A cobrança para o cumprimento de tarefas, obrigações, prazos, metas e resultados, bem como as críticas e avaliações acerca do comportamento e desempenho no trabalho ou em sala de aula, desde que não exponham o profissional ou o aluno a situações vexatórias.

- Aumento ou sobrecarga do volume de trabalho em períodos de maior pico de trabalho.
- Utilização de mecanismos de controle para aferir produtividade.
- Conflitos ou discussões em que os mesmos personagens não se repetem.

BOAS PRÁTICAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Seja educado com seus colegas de trabalho e colegas de classe

Um "bom dia" e "até amanhã" parece pouco, mas faz a diferença nas relações e evita barreiras com as pessoas. E isso vale para todos, independentemente do cargo e status que tem na Instituição.

Evite intrigas

É comum termos um colega mais próximo, com quem compartilhamos as dificuldades enfrentadas. Fazer fofoca constantemente e falar mal dos outros pelas costas não é saudável e pode gerar conflitos. Também é importante destacar que críticas, ainda mais referente a características pessoais, dizem mais sobre a pessoa que está falando do que o alvo das ofensas.

Seja honesto e gentil

Trabalhar a comunicação no trabalho não só evitará esse clima negativo, como também facilitará a relação com todos. Tenha uma conversa honesta e gentil com a pessoa que tenha algum conflito.

Atente-se às brincadeiras

Manter um clima descontraído e divertido ajuda a aliviar a pressão e o estresse, mas é preciso tomar cuidado com o tipo de brincadeira feita com os colegas. Algumas piadas podem ultrapassar o limite da diversão e deixar algumas pessoas desconfortáveis e ofendidas. Portanto, use o bom senso e atente-se à linguagem e aos comentários que podem ser desrespeitosos.

Trabalhe criando e cumprindo prazos

As tarefas seguem um processo e as atividades das pessoas precisam estar alinhadas. Para isso, se atentar a prazos é essencial, pois um atraso pode comprometer as outras etapas. Se organize para conseguir cumprir o combinado e, se não for possível, seja sincero com a equipe e tente renegociar as datas com seu gestor, professor ou colega.

Críticas podem ser construtivas

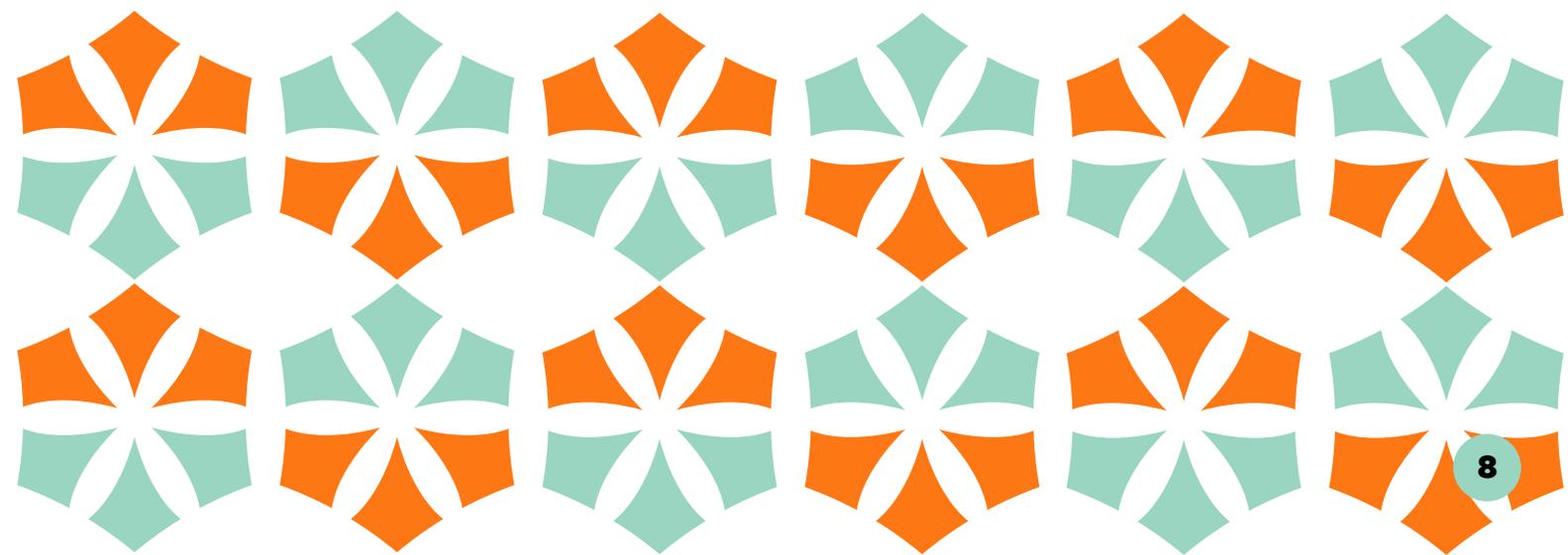
Aprenda a lidar com as críticas. Precisamos saber ouvir o que os outros têm a dizer sobre nós. Isso pode gerar desconforto, mas receber feedback faz parte dos processos de uma Instituição. Portanto, não encare críticas negativas como um ataque pessoal, mas absorva isso e busque formas de melhorar.

Tenha empatia

Evite trazer problemas pessoais para o trabalho ou para o seu ambiente de estudo, muitas vezes, isso atrapalha o seu bom desempenho. Caso identifique essa situação, busque ouvir e entender o porquê do comportamento e tente ajudar.

Mantenha uma postura ética

Guie-se sempre pela ética e proteja sua reputação profissional.



ASSÉDIO SEXUAL

O que é assédio sexual?

O artigo 216-A do Código Penal brasileiro define assédio sexual como 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" (BRASIL).

O assédio sexual pode se caracterizar por meio de apenas uma ação, quando envolver:

- constrangimento
- dor intencional
- comportamento do assediador com vista à vantagem sexual
- ausência de consentimento da vítima.

Não é necessário contato físico para a configuração do assédio sexual, podendo correr por meio de expressões verbais ou escritas, comentários, gestos, olhares, imagens entre outros.

Quais são as formas do assédio sexual?

Você saberia identificar como esse tipo de assédio pode se manifestar?

Confira a seguir:

Vertical descendente (de cima para baixo)

Podendo ocorrer: Professor contra Aluno, Gestor contra Colaborador, Superior hierárquico contra Subordinado.

Horizontal (na mesma hierarquia)

Podendo ocorrer: Aluno contra Aluno, Professor contra Professor; Colaborador contra Colaborador, Gestor contra Gestor, Subordinado contra Subordinado, Superior hierárquico contra Superior hierárquico.

Conduta tipificada no Código Penal Brasileiro como crime de assédio, que diz respeito a utilização do seu exercício empregatício, cargo ou função de superior hierárquico para cometimento desse crime.

O Superior Tribunal de Justiça reconheceu a configuração do crime de assédio sexual na relação docente-discente, na conduta de professor que, em ambiente de sala de aula, se aproxima de aluno, prevalecendo-se de sua autoridade moral e intelectual para auferir a vantagem de natureza sexual.

Independentemente da posição superior hierárquica, caracterizando por inadequada insinuação ou provocação de cunho sexual comprometendo o ambiente saudável e podendo se enquadrar como crime de importunação sexual previsto no art. 215-A do Código Penal Brasileiro.

Lei n. 14.540, de 3 de Abril de 2023

Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

Lei n. 14.457, de 21 de Setembro de 2022

Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.

COMO IDENTIFICAR CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL?

A seguir, alguns exemplos que permite identificar casos de assédio sexual com maior facilidade:

- Oferecer carona após expediente ou aula, no qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho ou ambiente estudantil;
- Imposição de condição sexual para manter emprego ou desempenho escolar;
- Oferta de crescimento de vários tipos ou ainda oferta que desabone as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas;
- Pressão para participar de "encontros" e "saídas";
- Utilização de expressões de duplo sentido;
- Contato físico indesejado.

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL?

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras e flertes, embora possam ser consideradas inadequadas no ambiente ou até configurarem outro crime ou contravenção.

- Meros galanteios com comentários normais do tipo "gostei do seu vestido".
- A simples paquera com intuito de sedução do companheiro de trabalho, superior ou inferior hierárquico, não constitui assédio sexual, a não ser que exista a intenção de valer-se do posto funcional como um atrativo, ou como instrumento de extorsão de privilégios, ou de vantagens indevidas;
- A proposta recebida com "hoje não", "quem sabe mais tarde", tampouco.
- A conduta inconveniente numa social entre colegas da faculdade ou do trabalho, onde um colega ou chefe, após algumas doses a mais, faz comentários de duplo sentido e lança olhares sedutores, também não constitui assédio, salvo se houver alguma ameaça concreta, e ela for posta em prática mais tarde.

BOAS PRÁTICAS CONTRA O ASSÉDIO SEXUAL

- Evite conversar com contatos físicos no próximo, essa ação pode apresentar desconforto.
- Elogios são bem-vindos, quando bem colocados e respeitosos. Cantadas referentes ao corpo ou ainda excessivas não são elogios.
- Atente-se às brincadeiras e piadas, aqui não cabe cunho sexual ou obsceno.
- Lembre-se que nem todos gostam de cumprimentos por meio de abraço, toque e beijo, se não há consentimento, realize cumprimentos formais.
- Procure realizar reuniões, orientações ou encontros com mais pessoas. Dessa forma, pode-se optar por realizar orientações de trabalhos em trios ou mais pessoas.
- Respeite os limites pessoais. Para um ambiente harmonioso é necessário respeitar a privacidade e os limites pessoais do próximo. Evite questionar assuntos que não sejam relacionados ao trabalho, por exemplo, assuntos amorosos ou de cunho sexual. Ao receber negativa sobre um convite que não está relacionado ao trabalho, lembre-se: não é não.
- Evite oferecer ou aceitar caronas com pessoas que você não possui confiança.

DISCRIMINAÇÃO

O que é discriminação

A Constituição Federal, em seu artigo 3º apresenta como um dos objetivos fundamentais, que a República Federativa do Brasil deve “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, logo em seguida em seu artigo 5º aponta que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

Dessa maneira, é possível identificar que a discriminação acontece por meio da exteriorização do preconceito, por meio da prática de uma conduta injusta em razão da raça, cor, etnia, procedência, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa e convicção política ou filosófica.

Nesse contexto, a discriminação se apresenta com o efeito de anular ou restringir a igualdade de oportunidade no âmbito profissional e educacional, bem como o exercício, em igualdade de condições, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

Como identificar casos de discriminação?

A raiz da discriminação está no preconceito e pode ocorrer de diversas formas, especialmente no ambiente de trabalho e de estudo. A seguir, alguns exemplos que permite identificar casos de discriminação:

- Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça e/ou idade;
- Praticar violência física, verbal ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero;

- Proibir o acesso a determinado local, tendo como justificativa a cor, a raça, o sexo, o gênero ou a crença religiosa de uma pessoa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas portadoras de deficiência;
- Não conceder promoção a mulheres em cargos de direção e de chefia, em razão de gravidez e de licença maternidade, bem como expor a mulher grávida a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes, em razão de abuso de poder por parte da chefia;
- Discriminar pessoas que estão fora dos padrões de beleza pautados pela sociedade;
- Segregar pessoas com doenças.

Discriminação e dispositivos normativos

Destaca-se que as condutas discriminatórias podem configurar delitos como abuso de autoridade, assédio, crimes resultantes de preconceitos, entre outros. Dessa maneira, com o objetivo de combater essas condutas foram criados diversos atos normativos, dentre eles:

Lei n. 7.716, de 05 de janeiro de 1989: define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

Lei n. 7.853, de 21 de setembro de 1989: dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social.

Lei 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.

Constituição Federal: o ato de discriminação pode ensejar à indenização por danos materiais ou morais, na forma prevista do artigo 37 § 6º.

BOAS PRÁTICAS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

- Não utilize expressões que se revira a cor da pele, essa atitude pode configurar racismo.
- Não realize suposições sobre a qualificação ou condição social da pessoa.
- Respeite crenças, costumes, condição familiar, convicções políticas, morais e/ou religiosas da pessoa, independente das suas próprias convicções.
- Trate a pessoa de acordo com o gênero que ela se apresenta, se feminino, use o pronome de tratamento "senhora"; se masculino "senhor". No caso de dúvidas, pergunte: "qual o seu nome?" Utilize sempre o seu nome social.
- Ao conversar com uma pessoa idosa use tom de voz mais alto apenas se for necessário ou solicitado.
- Não aja como se a deficiência não existisse. Tão errado quanto não perceber uma pessoa com deficiência é errar na dose de atenção dispensada a ela. Concentre-se na pessoa e não em sua deficiência.
- A diversão acontece quando todos do grupo se comunicam e se diverte, evite excluir ou segregar pessoas, afastando-as da conversa por motivos discriminatórios.
- Não subestime a capacidade e a inteligência de uma pessoa com deficiência intelectual. Elas podem levar mais tempo para entender as informações transmitidas, no entanto, continuam possuindo habilidades intelectuais e sociais.

BULLYING

O que é bullying?

No contexto e para os fins da Lei nº 13.185 de 6 de novembro de 2015, "considera-se intimidação sistemática (bullying) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas" (Brasil, 2015).

O bullying acontece quando a agressão ocorre entre pares (colegas de classe ou de trabalho, por exemplo).

Quais são os tipos de bullying?

O Art. 3º da Lei nº 13.185 de 6 de novembro de 2015 classifica os tipos de bullying como:

- verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
- moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
- sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
- social: ignorar, isolar e excluir;
- psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
- físico: socar, chutar, bater;
- material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
- virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

Bullying e dispositivos normativos

Caracteriza-se a intimidação sistemática (bullying) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação. A Lei nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024, institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência nos estabelecimentos educacionais ou similares, prevê a Política Nacional de Prevenção e Combate ao Abuso e Exploração Sexual da Criança e do Adolescente e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e as Leis nºs 8.072, de 25 de julho de 1990 (Lei dos Crimes Hediondos), e 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), acrescentando ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), o art. 146-A:

Intimidação sistemática (bullying)

Art. 146-A. Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais:

Pena - multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

Intimidação sistemática virtual (cyberbullying)

Parágrafo único. Se a conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos on-line ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real:

Pena - reclusão, de 2 (dois) anos a 4 (quatro) anos, e multa, se a conduta não constituir crime mais grave". (Brasil, 2024).

A Lei nº 13.663 de 14 de maio de 2018 altera o art. 12 da Lei nº 9.394, de 20 inclui a promoção de medidas de conscientização, de prevenção e de combate a todos os tipos de violência e a promoção da cultura de paz entre as incumbências dos estabelecimentos de ensino (Brasil, 2018).

ATUAÇÃO DO UNICEPLAC

Para conscientização de toda a comunidade acadêmica e corpo administrativo sobre o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação na Instituição, o UNICEPLAC tem se comprometido pela disseminação de informações, criação de ações estratégicas para prevenção e combate contra o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação.

Comitê de Convivência Pacífica

O UNICEPLAC institucionaliza o Comitê de Convivência Pacífica que atua imprescindivelmente como balizador de medidas, assegurando que os casos de denúncias e de apurações sobre assédio ou discriminação sejam tratados de forma justa e célere. O Comitê de Convivência Pacífica disponibiliza anualmente, calendário de ações preventivas e de conscientização sobre os temas sensíveis que atende contra a convivência pacífica do UNICEPLAC, como o assédio moral, assédio sexual e a discriminação.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA

Conscientização dos colaboradores por meio da inclusão do tema assédio moral e assédio sexual na Semana Interna de Prevenção de Trabalho (SIPAT).

Código de Conduta Ética

Entre os princípios éticos norteadores do comportamento esperado no UNICEPLAC, encontram-se condutas negativas e, portanto, deveres de não fazer condutas que envolvem discriminações e qualquer tipo de assédio, seja ele moral ou sexual.

Canal de Denúncia

Criação de canal de denúncia para receber uma comunicação eficaz e segura, com regras de funcionamento e apuração de acordo com a legislação e o Regimento Geral do UNICEPLAC.



VÍTIMA, O QUE FAZER?

Combatendo o assédio

- Anote as situações de assédio com detalhes;

Ex. Era dia de reunião, em uma sexta-feira durante o período da tarde...

- Guarde documentos físicos ou eletrônicos;

Ex. Print de conversa no WhatsApp, bilhetes, e-mail etc.

- Evite conversas a sós com o assediador;
- Busque orientação e apoio frente a situação;
- Comunique a situação ao canal de denúncia interna e externa.

Combatendo a discriminação

- Investimento na diversidade e contratação de pessoas de todos os tipos, para que a empresa tenha vários pontos de vista na hora da tomada de decisões;
- Desenvolva relações baseadas no respeito e igualdade;
- Atente-se aos sinais de exclusão de colaboradores ou alunos em conversas ou encontros;
- Comunique a situação ao canal de denúncia interna e externa.

ONDE DENUNCIAR?

Canal de Denúncia do UNICEPLAC

www.contatoseguro.com.br/pt/uniceplac

Ligue 180

Central de Atendimento à Mulher

Disque 100

Central de Atendimento para denunciar violação de direitos humanos

DEAM - Delegacia Especial de Atendimento à Mulher

EQS 204/205, Asa Sul, Brasília/DF Telefone: (61) 3207-6172 / 3207-6195

Ministério Público do Trabalho

peticionamento.prt10.mpt.mp.br/denuncia

REFERÊNCIAS

Brasil. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Institui o Código Penal.

Brasil. Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm.

Brasil. Lei nº 7.853, de 21 de setembro 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm.

Brasil. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

Brasil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.

BRASIL. Lei n. 13.185 de 6 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm.

Brasil. Lei n. 13.663, de 14 de maio de 2018. Altera o art. 12 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, para incluir a promoção de medidas de conscientização, de prevenção e de combate a todos os tipos de violência e a promoção da cultura de paz entre as incumbências dos estabelecimentos de ensino. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13663.htm.

Brasil. Lei n. 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm.

Brasil. Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm

Brasil. Lei nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024. institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência nos estabelecimentos educacionais ou similares, prevê a Política Nacional de Prevenção e Combate ao Abuso e Exploração Sexual da Criança e do Adolescente e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e as Leis nºs 8.072, de 25 de julho de 1990 (Lei dos Crimes Hediondos), e 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14811.htm.

[Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Resolução nº 518 de 31 de agosto de 2023. Altera a Resolução CNJ n. 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5242>.

Resp 1.759.135, relator Ministro Sebastião Reis Júnior, relator divergente Ministro Rogerio Schietti Cruz, 6ª turma, noticiado no Informativo 658. Disponível em: <https://informativos.trilhante.com.br/julgados/stj-resp-1759135-sp>.



UNICEPLAC

CENTRO UNIVERSITÁRIO

