



DIREITOS HUMANOS E A CONDUTA NO AMBIENTE DE TRABALHO



PALAVRA DA DIRETORIA

A aplicação dos princípios de direitos humanos ao ambiente de trabalho é de extrema importância, pois visa garantir a dignidade, o respeito e a igualdade de todos os nossos colaboradores e são pilares dos nossos princípios e valores organizacionais.

Os princípios de direitos humanos, como a igualdade de tratamento, a não discriminação, o respeito à dignidade humana e a liberdade de expressão, são essenciais para promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso e estão garantidos no Código de Ética da BRG Service.

Quando estes princípios são utilizados, garantem que todos os indivíduos sejam tratados com justiça e igualdade, independentemente de sua raça, gênero, orientação sexual, religião ou qualquer outra característica. Além disso, aplicá-los corretamente, também contribui para a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual, garantindo que todas as formas de abuso e discriminação sejam reprimidas ou extintas.

Por isso estamos lançando este material, na busca constante da valorização da diversidade e o respeito à dignidade de cada indivíduo, com o objetivo de promover um clima organizacional saudável e estimulante, onde as pessoas se sintam valorizadas, confiantes e felizes.

Portanto, a aplicação dos princípios de direitos humanos no ambiente de trabalho não é apenas uma obrigação legal e ética, mas também um investimento em um futuro mais justo, igualitário e próspero para todos os nossos colaboradores, a comunidade e toda sociedade.

Contamos com você: Aprenda, compartilhe e divulgue este material.

DIREITOS HUMANOS

INTRODUÇÃO

Esta publicação se propõe a conscientizar colaboradores, fornecedores e parceiros sobre o tema dos Direitos Humanos, a partir de diferentes perspectivas.

Trazemos aqui exemplos práticos e algumas situações que configuram assédio moral e assédio sexual, suas possíveis causas e as consequências desses tipos de condutas.

Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral e o assédio sexual, de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.

Lembramos que o Código de Conduta da BRG Service e o Canal de Denúncias são instrumentos que nos apoiam e devem ser aplicados em nossa rotina.

Acesse aqui:



ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.



É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

ESTÁ NA LEI:

Constituição da República: A República Federativa do Brasil tem como fundamento: a dignidade da pessoa humana e o 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).

Lei 8.112/1990: São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).



No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

Assédio Moral Interpessoal:

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

Assédio Moral Institucional:

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle. Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

Assédio Moral Vertical:

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- **Descendente:**

Assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados.

- **Ascendente:**

Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos.



Assédio Moral Horizontal:

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado 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 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 colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Atitudes que caracterizam o assédio:

- 1** Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- 2** Passar tarefas humilhantes;
- 3** Criticar a vida particular da vítima;
- 4** Atribuir apelidos pejorativos;
- 5** Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- 6** Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- 7** Advertir arbitrariamente;
- 8** Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas;
- 9** Vigilância excessiva;
- 10** Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;



O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

- **Exigências Profissionais:** Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral.
- **Aumento do Volume de Trabalho:** Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço.
- **Uso de Mecanismos Tecnológicos de Controle:** Para gerir o quadro de pessoal, as organizações, cada vez mais, se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.
- **Más Condições De Trabalho:** A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais



Consequências:

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho e as organizações.

PARA O INDIVÍDUO:

Dores generalizadas, dores de cabeça, crises de choro, irritabilidade, isolamento, depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, suicídio.

PARA A ORGANIZAÇÃO/EMPRESA:

Redução da produtividade, rotatividade de pessoal, absenteísmo, licenças médicas, indenizações trabalhistas, aumento de erros e acidentes e exposição negativa da empresa.



Como Prevenir:

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Veja algumas medidas de prevenção:

- 1** Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- 2** Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- 3** Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- 4** Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- 5** Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

O que fazer?

A vítima

Reunir provas do assédio, anotando com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;

Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador e registrar o fato utilizando o Canal de Denúncias da empresa;

Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações, o time de psicólogos RH da BRG poderá prestar apoio se for acionado;

Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

Os colegas

Oferecer apoio à vítima;

Disponibilizar-se como testemunha;

Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou registrar no canal de Denúncias da empresa as situações de assédio moral que presenciou.

Acesse aqui o Canal de Denúncias da BRG:





ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima

Recomendação nº 111 da OIT, dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Lei nº 8.112/1990, dispões sobre o estatuto dos servidores públicos civis da União.

Lei Complementar nº 35/1979, Lei Orgânica da Magistratura Nacional, dispõe sobre a organização do Poder Judiciário brasileiro.

Código Penal art. 216-A, dispõe sobre a criminalização da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Exemplos de condutas que podem ser classificadas como assédio sexual:

- 1** Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- 2** Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- 3** Conversas indesejáveis sobre sexo;
- 4** Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- 5** Contato físico não desejado;
- 6** Convites impertinentes;
- 7** Solicitação de favores sexuais;

Classificações do assédio

Assédio Sexual por chantagem ou vertical:

Ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada. O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.

Assédio Sexual por intimidação ou horizontal:

Aqui, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição. Por isso, é também chamado de horizontal. O assédio sexual por intimidação se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa. O aspecto fundamental nesse caso é a violação do “poder de dizer não” da vítima.



Consequências:

As consequências para esse tipo de conduta são inúmeras, a começar pela criação de um ambiente de trabalho inadequado, com sensível pressão psicológica.

PARA A VÍTIMA:

Pode gerar graves sequelas físicas e psicológicas, em decorrência das violações a intimidade, a liberdade sexual e a dignidade, podendo se manifestar como tensão, ansiedade, cansaço, depressão, diminuição da produtividade, significativa redução da autoestima, afastamento por doenças, entre outras.

PARA O AGRESSOR:

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei nº 8.112/90 no caso de órgãos públicos. Além disso, o agressor pode responder nas esferas Civil e Criminal.

PARA A EMPRESA:

Conviver com esse tipo de conduta pode gerar um ambiente de trabalho altamente tóxico, com queda de produtividade, alta rotatividade de mão de obra, alta taxa de absenteísmo, desgaste da imagem institucional, além da possibilidade de responsabilização patrimonial pelos atos de seus prepostos (assediadores).

Como Prevenir:

A prevenção do assédio sexual deve partir de uma política institucional de combate a essa prática, passando necessariamente por dois enfoques básicos: a educação e a fiscalização.

- 1** Cabe às instituições: oferecer informações sobre o assédio sexual aos seus servidores e prestadores de serviço;
- 2** Incentivar a formação de um ambiente de trabalho pautado no respeito;
- 3** Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho;
- 4** Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira simples, segura e objetiva, além de apurar e punir as violações constatadas.

Com objetivo de prevenir e coibir qual quer comportamento ou tratamento inadequado a BRG Service disponibiliza um Canal de Denúncias e institucionalizou a Comissão de Ética na empresa, reforçando o compromisso em lidar com questões éticas e garantir que haja um meio seguro e confidencial para que colaboradores e parceiros possam relatar problemas, e estes sejam levantados e investigados de forma adequada, ajustando qualquer comportamento impróprio e garantindo um ambiente de trabalho respeitoso e íntegro.

O que fazer?

A vítima

Reunir provas do assédio, anotando com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;

Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador e registrar o fato utilizando o Canal de Denúncias da empresa;

Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações, o time de psicólogos RH da BRG poderá prestar apoio se for acionado;

Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais



Os colegas

Oferecer apoio à vítima;

Disponibilizar-se como testemunha;

Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou registrar no canal de Denúncias da empresa as situações de assédio moral que presenciou.

Acesse aqui o Canal de Denúncias da BRG:



TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL

O trabalho escravo é uma grave violação de direitos humanos que restringe a liberdade do indivíduo e atenta contra a sua dignidade.

Artigo 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena- reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º. Nas mesmas penas incorre quem:

I- cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º. A pena é aumentada de metade, se o crime for cometido:

I – contra a criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor etnia, religião ou origem.



De forma mais simples, o termo trabalho escravo contemporâneo é usado no Brasil para designar a situação em que a pessoa está submetida a trabalho forçado, jornada exaustiva, servidão por dívidas e/ou condições degradantes. Não é necessário que os quatro elementos estejam presentes: apenas um deles é suficiente para configurar a exploração de trabalho escravo.

Trabalho Forçado: O trabalhador é submetido à exploração, sem possibilidade de deixar o local por causa de dívidas, violência física ou psicológica ou outros meios usados para manter a pessoa trabalhando. Em alguns casos, o trabalhador se encontra em local de difícil acesso, dezenas de quilômetros distante da cidade, isolado geograficamente e longe de sua família e de uma rede de proteção. Em outros, os salários não são pagos até que se finalize a empreitada, e o trabalhador permanece no serviço com a esperança de, um dia, receber. Há ainda os casos em que os documentos pessoais são retidos pelo empregador, e o trabalhador se vê impedido de deixar o local.

Jornada Exaustiva: Não se trata somente de um excesso de horas extras não pagas. É um expediente desgastante que coloca em risco a integridade física e a saúde do trabalhador, já que o intervalo entre as jornadas é insuficiente para que possa recuperar suas forças. Há casos em que o descanso semanal não é respeitado.

Servidão por dívidas: Fabricação de dívidas ilegais referentes a gastos com transporte, alimentação, aluguel e ferramentas de trabalho para “prender” o trabalhador ao local de trabalho. Esses itens são cobrados de forma abusiva e arbitrária para, então, serem descontados do salário do trabalhador, que permanece sempre endividado.

Condições degradantes: Um conjunto de elementos irregulares que caracterizam a precariedade do trabalho e das condições de vida do trabalhador, atentando contra a sua dignidade. Frequentemente, esses elementos se referem a alojamento precário, péssima alimentação, falta de assistência médica, ausência de saneamento básico e água potável; não raro, são constatadas também situações de maus-tratos e ameaças físicas e psicológicas.



Com o objetivo de erradicar o trabalho escravo, o Estado brasileiro tem historicamente centrado esforços na repressão ao crime, dedicando-se a medidas como a fiscalização de propriedades privadas, a restituição dos direitos dos trabalhadores resgatados e a punição administrativa, econômica e criminal dos empregadores flagrados utilizando-se dessa prática.



A BRG Service se manifesta claramente **contra qualquer tipo de trabalho relacionado ao trabalho escravo**. Acreditamos que todas as pessoas merecem ser tratadas com dignidade e respeito, e **não podemos tolerar nenhuma forma de exploração ou violação dos direitos humanos**. Estamos comprometidos em garantir que todas as nossas operações e cadeia de suprimentos sejam éticas e responsáveis, e tomaremos todas as medidas necessárias para garantir que isso ocorra.

×



EXPLORAÇÃO SEXUAL INFANTIL

A prostituição infantil geralmente se manifesta na forma de tráfico sexual, em que uma criança é sequestrada ou induzida a se envolver no comércio sexual, ou sexo de sobrevivência, no qual a criança se envolve em atividades sexuais para obter itens essenciais básicos como comida e abrigo. A prostituição de crianças é comumente associada à pornografia infantil, e elas geralmente se sobrepõem.

Algumas pessoas viajam para países estrangeiros para se envolver em turismo sexual infantil.

Pesquisas sugerem que pode haver até 10 milhões de crianças envolvidas na prostituição em todo o mundo.

O combate e repressão à exploração e prostituição infantil são questões cruciais sendo esta postura, papel de todas as pessoas e empresas brasileiras, no intuito de proteger nossas crianças e garantir um futuro mais seguro para elas.

Existem diversas maneiras pelas quais podemos contribuir no combate e repressão a esse tipo de violência. Todos nós podemos participar e divulgar programas de prevenção e conscientização, fazer parcerias ou atuar como voluntários com organizações especializadas. Além disso, as empresas devem oferecer treinamentos e recursos aos colaboradores para identificar sinais de exploração, criar mecanismos para que as vítimas possam denunciar com segurança, entre outras iniciativas.

A BRG Service repudia qualquer atividade relacionada a exploração e prostituição infantil, e busca manter uma postura ética em suas atividades e de toda sua cadeia de fornecimento, garantindo que não esteja indiretamente apoiando práticas de exploração infantil.

Com o apoio das empresas, governos e sociedade em geral, podemos combater efetivamente a exploração e prostituição infantil e garantir o bem-estar e o futuro das mais jovens gerações.

DISCRIMINAÇÃO

A discriminação é uma preocupação social grave que se manifesta através do tratamento diferenciado a indivíduos com base em características como raça, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, idade, status social ou deficiência. Quando motivada pelo preconceito, a discriminação resulta em exclusão, piadas ofensivas, estereótipos e até mesmo violência, perpetuando um ciclo pernicioso de desigualdade na sociedade."

"O preconceito está associado a opiniões formadas sem conhecimento prévio, enquanto a discriminação ocorre quando esses preconceitos são traduzidos em ações injustas e tratamento desigual. As consequências da discriminação são vastas, incluindo violações emocionais e psicológicas às vítimas, bem como a perda de oportunidades de educação e emprego, restringindo o potencial de desenvolvimento da sociedade como um todo."

Discriminação Positiva:

"A discriminação positiva designa ações que consistem em ajudar aqueles que são atrapalhados pelas desigualdades econômica, social, racial, física etc.

O sistema de cotas raciais ou sociais em faculdades públicas brasileiras é um caso de discriminação positiva."

"Conceder tratamento preferencial em educação, moradia ou renda para algumas minorias mais carentes é totalmente diferente de discriminar uma pessoa por causa da raça, do gênero, da idade, da orientação sexual, da religião e/ou da condição física."

Discriminação de Gênero:

"A discriminação de gênero envolve tratar alguém de maneira injusta com base nas normas, papéis e expectativas socialmente construídos e associados ao gênero.

Isso afeta não apenas homens e mulheres, mas também pessoas de identidades de gênero diversas. Esse é o caso das pessoas conhecidas como travestis, ou transexuais, que são tratadas, coletivamente, como parte do grupo que algumas pessoas chamam de transgênero, ou mais popularmente, trans.



Por exemplo, quando um homem é ridicularizado por outros homens por demonstrar emoções consideradas femininas, como chorar em público, é uma discriminação de gênero devido à pressão social para aderir a normas tradicionais de masculinidade, que podem restringir a expressão emocional dos homens.

Portanto, a identidade de gênero pode concordar ou discordar com o que se esperaria de alguém de um determinado sexo (biológico). O importante é destacar que, de qualquer modo, o gênero está sempre ligado a construção social de uma identidade, e jamais a qualquer tipo de transtorno de saúde ou coisa parecida."

Discriminação Racial:

"A discriminação racial é a prática de tratar pessoas de maneira desigual ou injusta com base em sua raça ou origem étnica. Essa forma de discriminação é enraizada em estereótipos, preconceitos e atitudes negativas em relação a grupos étnicos específicos. Há muito exemplos de discriminação racial no dia a dia de um país como o Brasil.

Um exemplo notório é o perfil racial visado por abordagens policiais, em que pessoas são paradas, abordadas ou detidas pela polícia com base em sua aparência racial, em vez de evidências concretas de atividade criminosa. Isso pode levar a tratamento injusto e até mesmo violência desnecessária contra indivíduos da população negra ou indígenas."

Consequências da Discriminação:

As consequências da discriminação têm sido um problema recorrente ao longo da história. Elas ficam evidentes em diferentes esferas da sociedade porque causam danos emocionais e psicológicos às vítimas, cujos efeitos podem se prolongar ao longo da vida.

Além disso, a discriminação pode levar à perda de oportunidades de educação, emprego e desenvolvimento pessoal, prejudicando a qualidade de vida das pessoas afetadas e limitando o potencial de desenvolvimento de uma sociedade como um todo.

As consequências mais extremas da discriminação são as violências. Violência são os diversos tipos de imposições sobre a vida da sociedade civil, que



podem ocorrer também no campo simbólico. Também há a violência praticada pelo Estado, que pode estar ligada à discriminação social e também racial.

Esse tipo de discriminação e suas consequências produzem muitos malefícios para a sociedade. É importante que sejam tomadas medidas efetivas para combater a discriminação e garantir a igualdade de direitos e oportunidades para todos os indivíduos, independentemente de suas características pessoais."

**Acesse
nosso
Canal de
Denúncias**



**Acesse
nosso
Código de
Ética e
Conduta**



Referências:

LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio Sexual Laboral, agente causador de doenças no trabalho: reflexos na saúde do trabalhador. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

JORGE E SILVA, Manoel, Questões controvertidas sobre o assédio sexual. In: Revista de Curso de Direito da UNIFACS, v.I, Porto Alegre: Síntese, Coleção Acadêmica de Direito, n. 22, 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O assédio sexual na relação de emprego. 2. Ed. São Paulo: LTR, 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Assédio Sexual: O que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>

COPED Gestão 2019/2021 Cartilha Disponível em: https://www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2021-12/cartilha_dh_ultima_dez.pdf



CONTATOS:

brg@brgservice.com.br
(31) 3561-1726

in **@** **brgservice**

Rua Zumbi dos Palmares, 207
Bairro Distrito Industrial | Itabirito/MG



www.brgservice.com.br